

Darbo ginčai.
Dėl ko jie kyla ir kaip jų išvengti?

Akvilė Stoškutė-Bendorienė
Vyresnioji teisininkė

ILAW//LEXTAL

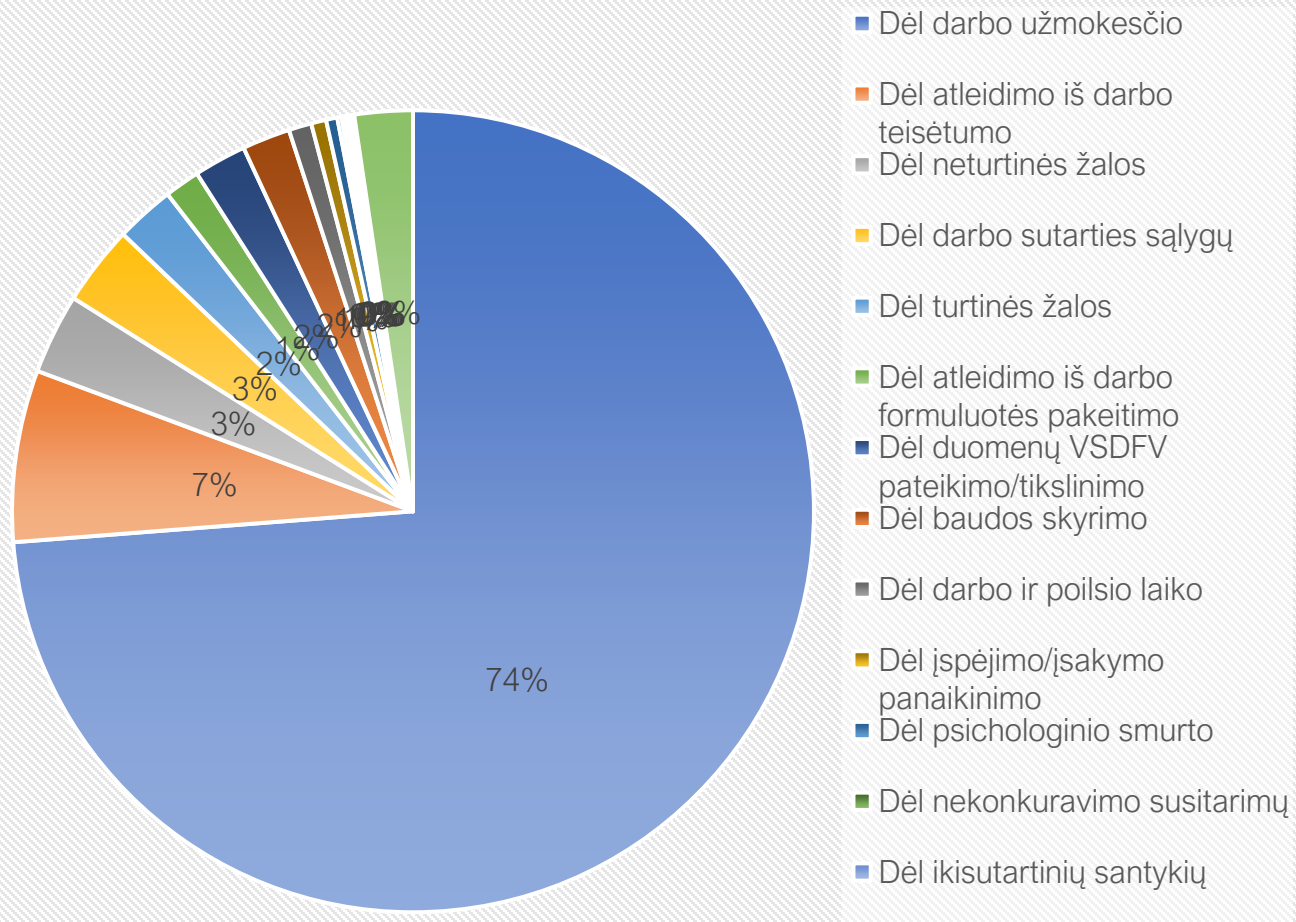
Kas yra darbo ginčas?

Darbo ginčai dėl teisės:

- Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdančią ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio.
- Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

DGK 2023 m. išnagrinėjo 15863 reikalavimus



Dėl ko dažniausiai kyla darbo ginčai?

Darbo užmokestis

- Neišmokėtas apskritai
- Netinkamai apskaičiuotas už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (naktis, šventė, viršvalandžiai)
- Neišmokėta papildoma DU dalis – priedai, premijos
- Neišmokėti dienpinigiai
- Nepagrįstai sumažinti dienpinigiai





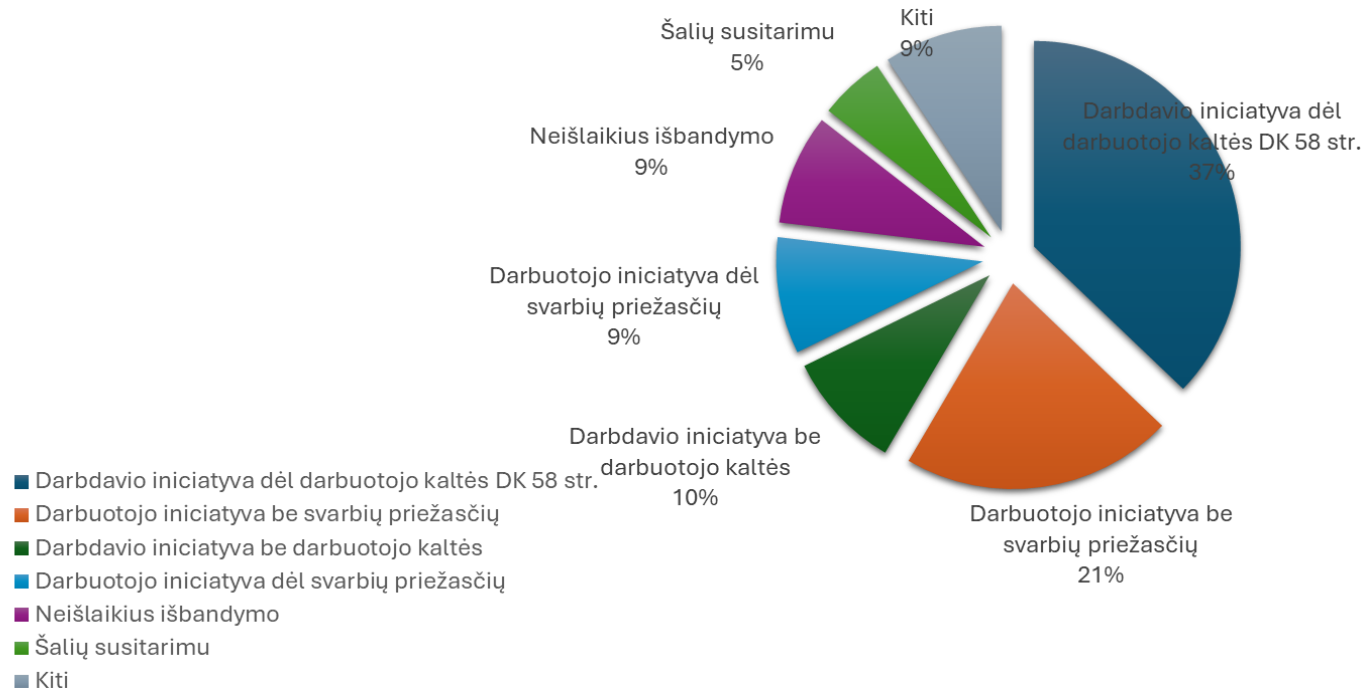
Kaip išvengti ginčo dėl darbo užmokesčio?

- Jokių žodinių susitarimų!
- Aiškiai ir tik raštu aptarti sąlygas – dydį, mokėjimo terminus, mokesčius, pensijų kaupimą ir kt.
- Įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 20 darbuotojų – darbo apmokėjimo sistema
- Aiškiai įvardyti premijos tikslus – už darbo funkcijos atlikimą ar kaip paskatinimas, nukreiptas į ateitį
- Turėti aiškią dienpinigių mažinimo tvarką

Atleidimas

- Neišlaikius išbandymo (DK 36 str.)
- Šalių susitarimu (DK 54 str.)
- Darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 str.)
- Darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 56 str.)
- Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.)
- Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.)
- Darbdavio valia (DK 59 str.)
- Be šalių valios (DK 60 str.)
- Pasibaigus terminui (DK 69 str.)

Atleisti ar
neatleisti?
Koki pagrindą
rinktis?



DK 58 str. Kaip nepaslysti?

- Pareigų/procedūrų aiškus reglamentavimas
- Pažeidimų fiksavimas
- Terminų ir procedūrų laikymasis
- Vertybių ištransliavimas
- Pakartotinumų, šiurkštumo, proporcingumo kriterijų laikymasis

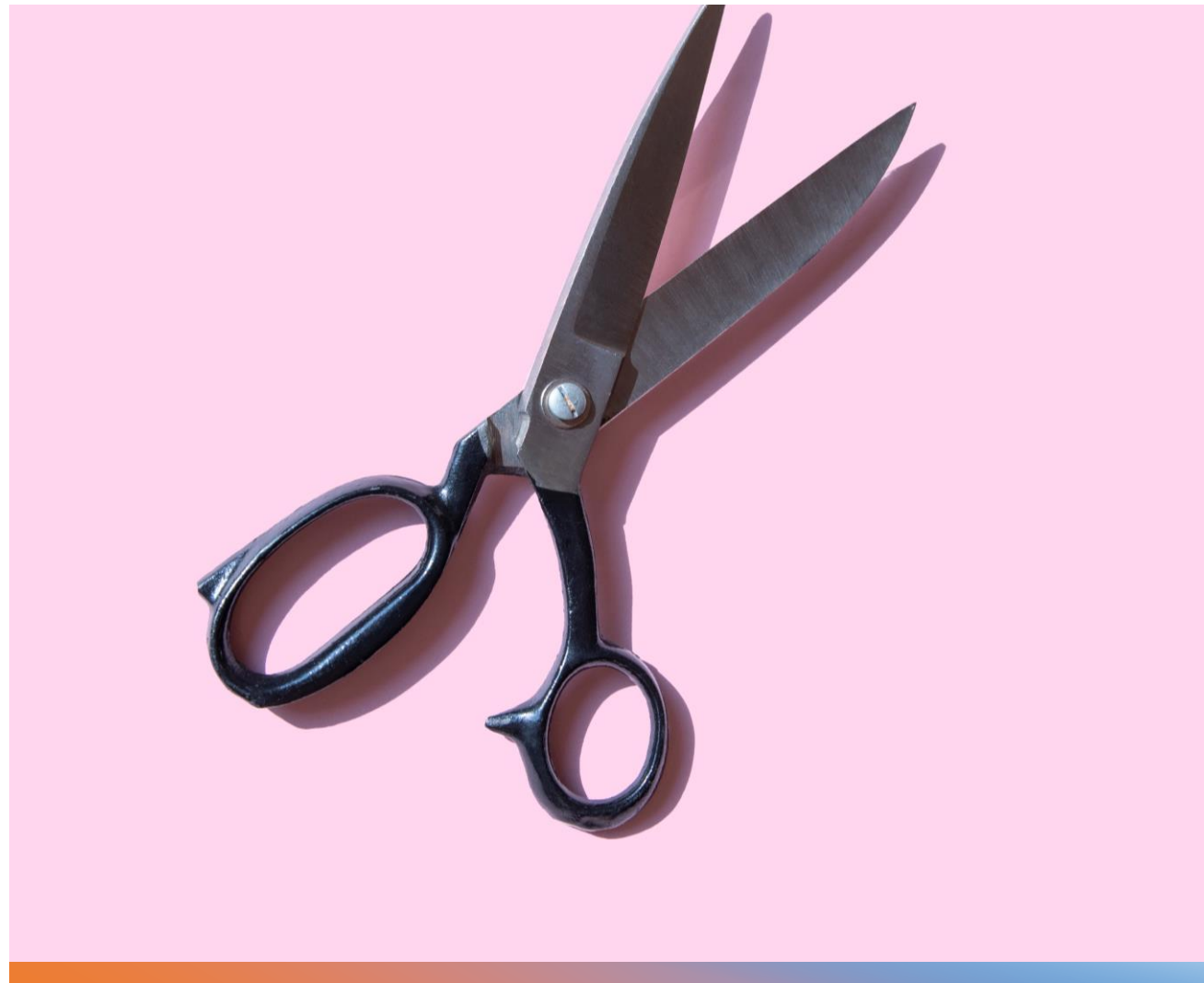


DK 55 str. Ar tikrai savo noru?

- Prašymai teikiami tik raštu!
- Prašyme nurodyta data – svarbu
- Laisva darbuotojo valia be darbdavio įtakos
- Neprašyti, nesiūlyti ir jokių būdu nereikalauti rašyti prašymą, bet leidžiama informuoti apie tokią galimybę
- Nepamiršti darbuotojo teisės atsiimti prašymą per 3 darbo dienas

DK 57 str. Devynis kartus pamatuok...

- Ypač svarbu – laikytis procedūrų ir terminų
- Nepamiršti siūlyti laisvas darbo vietas visoje įmonėje
- Įvertinti pirmenybės teisę
- Rezultatų gerinimo planas yra šokis dviem – ar tikrai padėjote darbuotojui jį vykdyti?
- Pakeistos būtinosios sąlygos neapima darbo užmokesčio





DK 56 str. Kada priežastis yra svarbi?

- Gavus prašymą dėl DU ir prastovos, kai tikrai prastova tęsiasi daugiau kaip 30 d., o DU nemokėtas daugiau kaip už du mėnesius ginčytis nėra prasmės
- Sukako senatvės pensijos amžius – priklauso išėtinė
- Dėl ligos, neįgalumo, slaugos – pateikti patvirtinančius dokumentus
- **Didžiausia klaida** – pakeisti darbuotojo prašyme nurodytą pagrindą iš 56 į 55 ir atleisti be išėtinės

DK 36 str. Ar galima nepasibaigus išbandymui atleisti be priežasčių?

- Skirti dėmesio ir mentorių naujam darbuotojui
- Atgalinį ryšį teikti ne tik žodžiu, bet ir kitais būdais, pvz. el. paštu, MSN ar pan.
- Fiksuoti išbandymo rezultatus periodiškai (pvz. kas 2 savaites, kas mėnesį)
- Prieš atleidimą supažindinti su išbandymo rezultatais, nurodyti kas konkrečiai buvo netinkamai/nepakankamai daroma
- Laikytis įspėjimo tvarkos



DK 54 str. Susitarėm?

- Laisva valia
- Aiški ir skaidri komunikacija
- Pakankamas laikas apgalvoti/pasitarti/įvertinti pasiūlymą

DK 59. Ar valia gali būti be priežasties?

- Turi būti priežastis, kuri leido susiformuoti valiai
- Priežastis neturi būti susijusi su DK 57 nurodytais pagrindais
- Nepernelyg nutolusi laike
- Svarbi, dažniausiai susijusi su darbuotojo elgesiu

Neturtinė žala

Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.

Kada reikalaujama atlyginti neturtinę žalą?

- Dėl atleidimo teisėtumo
- Dėl įspėjimo
- Dėl nepagrįsto nušalinimo
- Dėl netinkamų darbo sąlygų
- Dėl psichologinės prievartos, mobingo
- Dėl fizinės prievartos
- Dėl sveikatos sužalojimo nelaimingo atsitikimo darbe atveju
- Dėl profesinės ligos

Paskutinis lašas

„Nebūčiau rašęs to skundo, jeigu su manim normaliai bendrautų“



Darbo sutarties sąlygos

- Būtiniosios – darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės
- Papildomos - dėl papildomo darbo, dėl išbandymo, dėl mokymo išlaidų atlyginimo, dėl nekonkuravimo, dėl konfidencialios informacijos apsaugos, dėl ne viso darbo laiko

Kada būtinas sutikimas?

- Būtiniosios sąlygos keičiamos tik su darbuotojo rašytinius sutikimu
- Kitos sąlygos gali būti keičiamos iš anksto informavus darbuotoją
- Visas sutarties sąlygas šalys turi suprasti vienodai



Turtinė žala

- Dažniausiai inicijuoja darbdaviai
- Ribojama – 3 VDU, 6 VDU
- Neribojama: tyčia; veikla, turi nusikaltimo požymių; padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo; pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo; darbdaviui padaryta neturtinė žala; kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.





Kaip apsaugoti savo turta?

- Materialinių vertybių apskaita
- Priėmimo – perdavimo aktai
- Inventorizacija
- Aiškus atsakomybių padalijimas
- Nematerialinių vertybių apsauga –
konfidencialios informacijos sąrašas,
informacinės sistemos, duomenų naudojimo
tvarka, konfidencialumo susitarimai



Trys drambliai

- Aiškus reglamentavimas
- Procedūrų laikymasis
- Bendravimas

AKVILĖ STOŠKUTĖ- BENDORIENĖ

- Vyresnioji teisininkė
- +370 616 549 98
- akvile.bendoriene@ilaw.legal

Konstitucijos pr. 7, verslo centras „Europa“, 24 aukštas, 09308 Vilnius
Tel.: +370 5 24 876 70
El. p.: info@ilaw.legal
www.ilaw.legal

ILAW//LEXTAL