KLAIPĖDOS PREKYBOS, PRAMONĖS IR AMATŲ RŪMAI

RŪMŲ ATSTOVO DARBO GINČŲ KOMISIJOJE PATARIMAI

2026-02-24

Efektyvus darbo ginčų rizikų valdymas yra kritinis vadovo įgūdis. Darbo ginčų komisijų (DGK) praktika rodo, kad darbdaviams priimant net ir pagrįstus sprendimus dažnai padaroma procedūrinių klaidų. Toliau pateikiamos esminės įžvalgos, galinčios padėti vadovams geriau suprasti formuojamą praktiką ir sustiprinti įmonės interesų apsaugą konfliktinėse situacijose.

1. Jurisdikcijos klausimas dirbant su užsienio šalių (trečiųjų šalių) piliečiais.

Siekiant išieškoti darbuotojo padarytą žalą, nepakanka darbo sutartyje nurodyti, jog ji aiškinama pagal Lietuvos Respublikos teisę. Būtina aiškiai apibrėžti, kad ginčai bus sprendžiami Lietuvos Respublikos teisme. Nenustačius šios sąlygos, DGK arba teismas gali atsisakyti nagrinėti bylą, nurodydami kreiptis į darbuotojo gyvenamosios vietos teismą (užsienyje), kas praktiškai padaro žalos išieškojimą neįmanomą.

2. Mokymo išlaidų atlyginimas.

Darbdaviai, investuojantys į komandos kvalifikaciją, dažnai tikisi lojalumo, tačiau darbo rinkos dinamika ne visada tai garantuoja. Svarbu suprasti, kad įstatymas leidžia susigrąžinti investuotas lėšas tik griežtai apibrėžtomis sąlygomis. Remiantis DGK praktika, pirmiausia būtina įvertinti mokymų pobūdį: atlygintinomis laikomos tik tos išlaidos, kurios viršija darbuotojo tiesioginei darbo funkcijai / pareigybei keliamus būtinus reikalavimus (pavyzdžiui, papildomos kompetencijos ar specializuoti sertifikatai, kurių pagrindu darbuotojas įgyja pranašumą darbo rinkoje).

Kita kritinė sąlyga – išlaidų pagrindimas. Paprastai išlaidos pripažįstamos tik tada, kai paslaugą teikia išorinė mokymų bendrovė. Vidiniai įmonės resursai ar pačių darbuotojų skiriamas laikas kolegų apmokymui dažniausiai nėra laikomas atlygintinomis išlaidomis. Galiausiai, darbdavio teisė į kompensaciją aktyvuojama tik specifiniais darbo sutarties nutraukimo atvejais: kai darbuotojas išeina savo noru (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 55 str.) arba yra atleidžiamas dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.).

3. Griežti reikalavimai atleidimui pagal DK 57 straipsnį.

Darbo ginčų praktika rodo, kad bylos dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, išlieka vienomis sudėtingiausių ir rizikingiausių. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnį, darbdaviui tenka itin aukšta rizika bei įrodinėjimo našta, kurią suvaldyti pavyksta ne visiems.

DGK ir teismai į tokio pobūdžio ginčus žvelgia itin skrupulingai, todėl darbdavys privalo turėti neginčijamus įrodymus dėl kiekvieno procedūrinio etapo. Esminiais kritiniais taškais tampa darbo vietos naikinimo realumas (įrodant, kad tai nėra fiktyvus procesas siekiant atsikratyti

neparankiu darbuotoju), skaidrūs atrankos kriterijai, jei naikinama tik dalis etatų, bei aktyvus siūlymas persikelti į kitas laisvas pozicijas. Kiekvienas komunikacijos žingsnis ir sprendimas privalo būti dokumentuotas, nes bet koks procedūrinis formalumas gali tapti pagrindu pripažinti atleidimą neteisėtu, dėl ko įmonė gali patirti reikšmingus finansinius nuostolius.

4. Atleidimas dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.) ir tinkamas supažindinimas.

Net ir nepriekaištingai surinkus rašytinius įrodymus – turint pagrįstus tarnybinius pranešimus, rašytinius reikalavimus pasiaiškinti, liudytojų paaiškinimus ir kitus bylai reikšmingus dokumentus, pastebėtina, kad įmonė privalo tinkamai atlikti paskutinį procedūrinį žingsnį – supažindinti darbuotoją su sprendimu atleisti iš darbo už darbo pareigų pažeidimą. Darbo ginčų praktikoje dažnas scenarijus, kai darbuotojai gynybinę poziciją grindžia argumentu, jog apie atleidimo faktą jie tiesiog „nežinojo“. Jei darbdavys negali įrodyti priešingai, atleidimas pagal DK 58 straipsnį gali būti pripažintas neteisėtu.

Siekiant eliminuoti šią riziką, kritiškai svarbu užtikrinti, kad sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo būtų ne tik pasirašytas vadovo, bet ir operatyviai išsiųstas darbuotojui visais prieinamais kanalais: darbo sutartyje nurodytu el. paštu, registruotu paštu ar kitomis elektroninio ryšio priemonėmis. Tik turėdamas patvirtinimą apie informacijos išsiuntimą žinomais kontaktais, darbdavys gali jaustis saugus, kad atliko visus būtinus teisinius veiksmus forminant darbo pareigų pažeidimą.

Parengta pagal UAB SCT Lubricants teisininkės Dovilės Liebutės-Žandarienės informaciją