

SUSITARIMAS DĖL DARBDAVIO PATIRTŲ IŠLAIDŲ DARBUOTOJO MOKYMUI KOMPENSAVIMO

Ieva Povilaitienė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedros lektorė

socialinių mokslų daktarė

Saulėtekio al. 9, rūmai 1, LT-10222 Vilnius, Lietuva

Tel. (+270 5) 236 61 71

El. paštas: <ieva.povilaitiene@tf.vu.lt>

Straipsnyje apžvelgiama teisinė papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų prigimtis, o siekiant temą iliustruoti konkrečiu praktiniu pavyzdžiu – plačiau analizuojamas vienas iš Lietuvos praktikoje labiau paplitęs tokių papildomų susitarimų. Straipsnyje taip pat nagrinėjama aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, įvardijamos esminės problemos, kurių kyla dėl tokių susitarimų turinio nustatymo bei dėl šalių teisių ir pareigų pagal tokius susitarimus įgyvendinimo.

This article briefly analyzes legal nature of additional agreements, concluded between the employer and the employee, and, in order to illustrate the topic, it views one of the most popular kinds of such agreements met in recent practice of Lithuania. Respective case-law of the Lithuanian Supreme Court is also analyzed in this article, as well as essential problems and issues rising regarding the content of such agreements and regarding implementation of rights and duties of the parties related to implementation of such agreements.

Įvadas

Šio straipsnio tikslas – aptarti vieną iš labiausiai nacionalinėje praktikoje paplitusių papildomų darbdavio ir darbuotojo sudaromų susitarimų pavyzdžių – susitarimą dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo nutraukus darbo sutartį (tiriant šio susitarimo turinį bei šalių teises ir pareigas, atkreipiant dėmesį į šio susitarimo turinio reguliavimo kaitą) kartu trumpai pasisakant ir dėl pačių papildomų susitarimų teisinės prigimties. Straipsnyje siekiama įvardyti esmines teorines ir praktines problemas, kurių kyla nustatant aptariamo susitarimo teisinę prigimtį, formą ir turinį bei jį vykdančią. Kartu aptariama ir aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau šiame straipsnyje – LAT) praktika. Pabrėžtina, kad šiuo straipsniu nesiekama atlikti išsamios visų ir visokių galimų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų analizės, nes tai galėtų būti savarankiško mokslinio tyrimo objektas. Atsižvelgiant į tai, pasirinktas tyrimo objektas – viena iš labiausiai paplitusių papildomų susitarimų grupių – susitarimas dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo nutraukus darbo sutartį papildomų darbo sutarties šalių susitarimų kontekste.

Straipsnyje naudoti skirtingi moksliniai tyrimo metodai: lyginamasis metodas naudotas, siekiant apžvelgti kelių valstybių praktiką tais pačiais klausimais, sisteminis – analizuojant teisinę pačių papildomų darbdavio ir darbuotojo sudaromų susitarimų prigimtį ir vertinant, ar šie susitarimai laikytini darbo sutarties dalimi, ar vis dėlto šie susitarimai galėtų (o gal turėtų) būti kvalifikuojami kaip savarankiška susitarimų grupė, patenkanti ne į darbo, o į civilinės teisės reguliavimo sritį, ir siekiant nustatyti, kokią vietą papildomų susitarimų sistemoje užima susitarimas dėl darbuotojo mokymui patirtų

išlaidų kompensavimo. Greta nurodytų metodų straipsnyje taikomas ir loginis metodas, kuris buvo naudojamas susiejant teisinius argumentus ir teikiant išvadas, taip pat istorinis, naudotas tiriant minėto susitarimo reguliavimo raidą.

Lietuvoje mokslinėse publikacijose papildomų susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo teisinė prigmintis, taip pat ir šiame straipsnyje aptariama konkreti tokių susitarimų grupė yra mažai nagrinėti. Su straipsnio tematika susiję nuotolinio darbo reiškiniai, susitarimai dėl lankstaus darbo organizavimo būdų yra tiriami nacionaliniuose teisės mokslo darbuose, tačiau visiškai kitu kontekstu¹. Detaliau nagrinėta kita papildomų susitarimų grupė – nekonkuravimo susitarimas². Taigi šis mokslinis straipsnis yra aktualus ir reikšmingas tiek teoriniu, tiek ir praktiniu aspektu. Reikėtų pabrėžti, kad šiame straipsnyje nagrinėjamo papildomo susitarimo pavyzdžio mokslinis tyrimas įgijo dar didesnės svarbos atsižvelgiant į LAT formuojamą praktiką aptariamais klausimais bei keičiamą reguliavimą naujame Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

1. Papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinė prigmintis

Teisėje sąvokos „sutartis“ ir „susitarimas“ dažniausiai vartojamos kaip sinonimai, tačiau reikėtų pripažinti, kad šių sąvokų apimtis ne visada sutampa. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse nepateikiama sąvokos „susitarimas“ apibrėžimo, nors ji ir iš tiesų dažnai vartojama šiame kodekse (pavyzdžiui, susitarimas dėl netesybų, susitarimas dėl rankpinigių, susitarimas tuoktis, susitarimas dėl civilinės atsakomybės ir pan.)³. Darbo teisėje, darbo sutartyje, gali būti sudaroma daugybė susitarimų, todėl sąvoka susitarimas yra įgijusi siauresnę reikšmę nei sutartis, t. y. suprantama kaip šalių susitarimas tam tikrais klausimais. Paprastai pripažįstama, kad susitarimo samprata yra dvilypė: 1) kaip platesnė kategorija nei įvairios prigimties sutarimai ir 2) kaip teisės įgyvendinimo aktas, teisiškai mažiau reikšmingas nei sutartis. Dažniausiai būtent tokia kontekste sąvoka „susitarimas“ vartojama ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK), pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimas *šalių susitarimu*, ne viso darbo laiko nustatymas *šalių susitarimu* ir pan.⁴

Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, įsigaliosiančiame nuo 2017 m. liepos 1 d. (toliau – Naujasis DK), yra net savarankiškas skirsnis, kurio pavadinimas „Papildomos darbo sutarties sąlygos“. Čia pateiktos tokios galimos papildomos darbo sutarties sąlygos:

- 1) papildomo darbo,
- 2) išbandymo,
- 3) mokymo išlaidų atlyginimo,
- 4) nekonkuravimo,
- 5) konfidencialios informacijos apsaugos ir
- 6) ne viso darbo laiko⁵.

Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos klasifikuojamos įvairiai. Pavyzdžiui, pagal nustatymo būdą jos skirstomos į nustatomas pagal norminius teisės aktus ir į nustatomas šalių susitarimu. Pastarosios skirstomos į būtinąsias ir papildomas sąlygas. Papildomos sąlygos apibrėžiamos kaip visos

¹ Pvz., TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89 p. 189–204; KLIMAŠAUSKIENĖ, I. Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas pagal Europos Sąjungos teisę. *Teisė*, 2015, t. 96, p. 187–200.

² Pvz., BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (3).

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, nr. 2016-23709.

kitos (t. y. ne būtinosios) darbo sutartyje šalių aptariamos, bet nesančios jai privalomos sutarties sąlygos, dėl kurių galima tiek tartis, tiek nesitarti, tačiau darbo sutartis vis vien galios⁶.

Papildomos sąlygos nėra būtinos darbo sutartyje, tačiau, jeigu šalys dėl jų susitarė, tai jos tampa privalomomis laikytis (taip pat būtinomis) ir individualizuoja darbo sutartį. Prie tokių papildomų darbo sutarties sąlygų priskiriamas susitarimas dėl išbandymo, profesijų jungimo, darbdavio lėšų naudojimo darbuotojo mokymui ir kvalifikacijai tobulinti, šių lėšų atlyginimo nutraukus darbo sutartį bei svarbių prižasčių ar dėl darbuotojo kaltės, tarnybinio automobilio naudojimo kelionei į darbą ir iš darbo, nekonkuravimo ir kitų sąlygų⁷.

Taigi *papildomu* darbuotojo ir darbdavio susitarimu vadintinas darbuotojo ir darbdavio sudarytas susitarimas, kurį šalys sudarė siekdamos apginti kurios nors šalies interesus, suteikti papildomų garantijų ir pan. Kitaip tariant, tai išvestinis darbo sutarties šalių susitarimas, kuris gali būti sudaromas greta pagrindinės – darbo sutarties. Nutrūkus pagrindinei sutarčiai (t. y. darbo sutarčiai), paprastai nutrūksta ir papildomas susitarimas (nebent jame būtų susitarta kitaip arba tokio papildomo susitarimo esmė ir yra tokia – nustatyti šalių teises ir pareigas po darbo sutarties, pavyzdžiui, dėl nekonkuravimo pasibaigus darbo santykiams), ir, atvirkščiai, papildomo susitarimo pasibaigimas neturi įtakos pagrindinei sutarčiai galioti.

Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai gali būti iš tiesų labai įvairūs, nes jau pati sąvoka „susitarimas“ suponuoja šio susitarimo šalių laisvę. Papildomi susitarimai gali būti įtraukti į pačią darbo sutartį arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Tačiau esminis principas, įtvirtintas DK 94 straipsnio 2 dalyje, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, taikytinas ir papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų atžvilgiu⁸.

Tęsiant papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų analizę, yra reikšminga pateikti jų klasifikaciją. Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų turinį juos sąlygiškai būtų galima klasifikuoti į:

- 1) susitarimus, kuriais siekiama apginti darbdavio turtinius interesus (pavyzdžiui, susitarimus, kuriais siekiama apsaugoti darbdavio padarytas investicijas į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimus dėl nekonkuravimo, susitarimus dėl darbuotojo teisės darbo sutarties galiojimo metu įsidarbinti kitose įmonėse ribojimo ir pan.), ir
- 2) susitarimus, kuriais siekiama skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui, t. y. nustatyti įvairias papildomas garantijas ir lengvatas darbuotojams (pavyzdžiui, tai susitarimai dėl darbuotojo draudimo darbdavio lėšomis gyvybės draudimu, sveikatos draudimu, pensijų draudimu, susitarimus dėl išlaidų darbuotojo mokymuisi padengimo, įvairių lengvatų (*fringe benefits*) suteikimo ir pan.).

Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinę prigimtį būtų galima išskirti tokias papildomų susitarimų grupes:

- 1) civilinius susitarimus (pavyzdžiui, tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos sutartis, tikslinė paskolos, darbdavio suteikiamos darbuotojui, sutartis ir pan.),

⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I T. Vilnius: Justitia, 2005, p. 228; TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 60.

⁷ BAGDANSKIS, T.; USONIS J. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudence*, 2011, 18 (3), p. 1106.

⁸ Paminėtina, kad šis principas nėra įtvirtintas naujajame DK. Draudimas bloginti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas ir įstatymai, taikomas tik darbdavio ir darbo tarybos susitarimų, vietinių norminių teisės aktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų valstybės institucijų norminių teisės aktų atžvilgiu.

- 2) darbo teisinius susitarimus, t. y. susitarimus, kurie yra susiję su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu (pavyzdžiui, susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo, susitarimas dėl darbdavio teisės kontroliuoti ar riboti darbuotojo komunikaciją darbdaviui priklausančiomis ryšio priemonėmis ir pan.) ir
- 3) mišrius susitarimus, galinčius turėti tiek darbo, tiek civilinio susitarimo požymių (pavyzdžiui, susitarimus dėl konfidencialios informacijos (komercinių, technologinių paslapčių ir pan.) saugojimo, kurie gali nustatyti atitinkamas šalių pareigas tiek darbo sutarties galiojimo metu, tiek šiai pasibaigus, ir pan.).

Tiesa, Lietuvos mokslininkų publikacijose yra išsakyta ir nuomonė, kad tam tikrais atvejais tas pats susitarimas gali būti priskirtas tiek darbo santykiams, tiek civiliniams santykiams. Pavyzdžiui, T. Bagdanskis, nagrinėdamas nekonkuravimo susitarimų teisinę prigimtį, teigia, kad kai egzistuoja darbo teisiniai santykiai, nekonkuravimo draudimas turėtų patekti į darbo teisės reguliavimo sritį, nes darbuotojas, vykdydamas pareigas, privalo būti sąžiningas ir lojalus darbdaviui, o susitarimo dėl nekonkuravimo, kai darbo santykiai yra pasibaigę, darbo teisės reguliavimo objektu nėra pagrindo laikyti⁹.

Taigi tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti sudaromi iš tiesų labai įvairūs susitarimai. Susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo yra vienas iš jų. Šis susitarimas pagal savo turinį ir reglamentavimo metodą yra priskirtinas darbo teisinių susitarimų, kuriais siekiama apginti darbdavio turinius interesus, grupei. Todėl šio susitarimo formai, turiniui ir vykdymui yra taikomos darbo teisės normos ir principai, kurių ypatumai ir problemos yra aptariamoms detaliau šiame straipsnyje.

2. Susitarimo dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo darbo santykių nutraukimo atveju samprata, paskirtis ir forma

Viena iš tokių darbdavio ir darbuotojo sudaromų papildomų susitarimų grupių yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės. Ši susitarimų grupė yra žinoma ir taikoma daugelyje valstybių ir atitinkamai reguliuojama darbo teisės normomis skirtinga apimtimi.

Lietuvoje galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl tokios kompensacijos yra numatyta jau pačiame DK (taip pat Naujajame DK). Be to, kodekse iš esmės pateikiama ir pati tokio susitarimo formuluotė bei nustatytas laikotarpis, už kurį darbdavys gali reikalauti kompensacijos. Tai yra reta išimtis, kai įstatymų leidėjas pačiame įstatyme tiesiogiai suformulavo darbo sutarties šalių galimybę sudaryti papildomą susitarimą ir nustatė jo esmines sąlygas.

Reikia pažymėti, kad aptariamas susitarimas turi ir gana ilgą istoriją Lietuvos darbo teisėje. Štai galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl mokymo išlaidų atlyginimo buvo nustatyta Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 8 straipsnio 3 dalyje, nustačiusioje, kad „Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai nedraudžia jas nustatyti (išbandymas, ne visas darbo laikas, darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimas, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarka bei sąlygos ir kt.)“¹⁰. Taigi šalių susitarimo dėl darbdavio lėšų atlyginimo pagal tuo metu galiojusį įstatymą turinys nebuvo apibrėžtas jokiais sąlygomis, nepriklausė nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo.

⁹ BAGDANSKIS T. Nekonkuravimo susitarimų <...>, p. 1180.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

Vėliau, priėmus DK, galimybė darbo sutarties šalims susulygti dėl aptariamo papildomo susitarimo buvo įtvirtinta DK 127 straipsnio, reglamentuojančio darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, 3 dalyje. Įstatymų leidėjas nustatė galimybę šalims susitarti dėl darbuotojo mokymo išlaidų atlyginimo tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, neįtvirtinant baigtinio atlygintų išlaidų sąrašo. Šios DK nuostatos komentaro autoriai komentavo, kad „būtų gerai, jeigu darbo sutartyje būtų aptarta, kokios kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo ir panašias sąlygas toks įsipareigojimas aprėpia <...> DK 127 straipsnio 3 dalyje turima omenyje ne kolektyviniai perkvalifikavimo kursai, organizuojami įmonėje ar jos mokymo centre, o tam tikros specializuotos programos, užsienio stažuotės, stipendijos ir t. t.“¹¹

Po poros metų DK buvo pakeistas ir norma, nustatanti darbo sutarties šalių galimybę susitarti dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo darbo sutarties nutraukimo atveju, iš straipsnio, reguliuojančio darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, buvo perkelta į DK 95 straipsnį, kuriame nustatomos darbo sutarties sąlygos¹². Pats normos turinys nesikeitė, tačiau šiai normai buvo suteikta logiškai tinkamesnė vieta kodekse.

Naujajame DK susitarimas dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo reguliuojamas jau kiek kitaip. Čia nustatyta, kad gali būti atlyginamos tik tos išlaidos, kurios susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu, o kompensuotinas periodas dvigubinamas (jei kolektyvinėje sutartyje – trigubinamas), taip pat įtvirtinama speciali norma dėl išlaidų darbuotojo studijoms, kurias baigus įgyjamas bakalauro, magistro laipsnis ar profesinė kvalifikacija, kompensavimo. Tačiau darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kuriems esant įsijungia kompensavimo mechanizmas, išliko tie patys.

Paminėtina, kad darbuotojo mokymui patirtų išlaidų kompensavimo klausimas kitų valstybių darbo teisėje sprendžiamas įvairiai: vienose valstybėse tokio susitarimo sudarymo galimybė apskritai nenumatyta, nes darbuotojo mokymas ir kvalifikacijos kėlimas yra darbdavio pareiga (pavyzdžiui, Latvijoje¹³, Portugalijoje¹⁴), kitose reglamentavimas yra artimesnis Lietuvai (pavyzdžiui, Estijoje¹⁵,

¹¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 127.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2400.

¹³ Pagal Latvijos Respublikos darbo įstatymo 96 straipsnį, išlaidos, susijusios su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, turi būti padengiamos darbdavio. Plačiau žr. *Labour Law of the Republic of Latvia, passed on 12 December 2002 by the Parliament of Republic of Latvia*. Text consolidated by Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre) with amending laws of [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

¹⁴ Pagal Portugalijos darbo kodekso 123 str. yra bendras principas, jog darbdavys privalo siūlyti darbuotojui profesinį mokymą, atitinkantį darbuotojo kvalifikaciją (darbuotojas turi sąžiningai dalyvauti profesinio mokymo programose), o kodekso 125 str. įtvirtinamos darbdavio pareigos, susijusios su profesinio mokymo skatinimu, vidiniais mokymais ir dėl minimalios kasmetinių mokymų trukmės (bent 20 valandų sertifikuoto mokymo per metus). Žr. plačiau: *Portugese Labour Code. Dual Language Portugese/ English*. Coimba, Almedina, 2005, p. 137–139.

¹⁵ Estijos Respublikos darbo sutarčių įstatymo 28 § įtvirtinta bendra darbdavio pareiga mokyti darbuotoją savo lėšomis tam, kad darbuotojo kvalifikacija atitiktų darbdavio interesus, tačiau 34 § yra įtvirtinta, kad darbdavys ir darbuotojas gali susitarti, jog darbdavys gali patirti išlaidų darbuotojo mokymui ir kad darbuotojas tam, kad atlygintų šias papildomas išlaidas, dirbtų pas darbdavį tam tikrą šalių susulygtą laikotarpį. Toks susitarimas galioja tik jeigu sudarytas raštu, konkretina mokymo išlaidų turinį, sutartas įpareigojantis laikotarpis neviršija trejų metų ir yra pagrįstas atsižvelgiant į patirtų išlaidų mokymui dydį. Nutraukus darbo sutartį anksčiau, darbuotojas privalo kompensuoti išlaidas proporcingai likusiam pagal sutartį dirbti laikui. Žr. plačiau: *Employment Contracts Act of the Republic of Estonia, passed 15 April 1992* (RTI 1992, 15/16, 241), entered into force 1 July 1992 [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Republic%20of%20Estonia%20Employment%20Contracts%20Act.pdf>>.

Rusijoje¹⁶). Trečiose valstybėse sprendžiama dar kitaip. Pavyzdžiui, JAV federalinių reglamentų kodekso, taikomo institucijų darbuotojams, 410.309 § nustatyta, kad su darbuotoju, kuris yra siunčiamas kelti kvalifikacijos, sudaromas susitarimas dėl tarnybos trukmės (angl. *agreement to continue service*). Šiuo susitarimu darbuotojas įsipareigoja ne tik tam tikrą laiką, ne trumpesnę kaip trigubas laikotarpis, palyginti su mokymų trukme, dirbti institucijoje, bet ir sėkmingai baigti kvalifikacijos kėlimo programą. Jei darbuotojas tarnybą nutrauktų anksčiau, tai turėtų atlyginti išlaidas, be to, institucijai suteikta teisė daryti prievolių įskaitymą, t. y. išskaičiuoti išlaidas iš darbuotojui mokėtinų sumų nutraukiant tarnybos santykius, kompensacijos, pensijų kredito sumos ar kitų mokėtinų sumų¹⁷.

Lietuvoje tam pačiam tikslui pasiekti (t. y. darbdavio patirtoms išlaidoms kompensuoti) gali būti siekiama sudaryti atskirą susitarimą, kad būtų išvengta taikyti DK. Teismų praktikoje tokie susitarimai vertinami įvairiai. Pavyzdžiui, darbo sutarties šalims iki formalaus darbo sutarties įsigaliojimo pasirašius mokymo sutartį dėl norvegų kalbos mokymo, kurios turinys neatitiko DK reikalavimų (pavyzdžiui, nustatytas gerokai ilgesnis *atidirbimo* laikotarpis), žemesnių instancijų teismai yra konstatavę, jog šalių santykiai pagal mokymo sutartį yra civiliniai teisiniai santykiai, todėl sprendžiant ginčą turi būti vadovaujama Civilinio kodekso normomis. Tokiai išvada pagrįsti teismai rėmėsi šiais argumentais: a) mokymo sutarties sudarymas buvo tik vienas iš būdų atsakovei išmokyti norvegų kalbą, kuri yra privaloma įsidarbinant įmonėje, b) nėra nustatyto draudimo norvegų kalbos mokytis ir kitoje įstaigoje, c) mokymo sutartis sudaryta išimtinai dėl norvegų kalbos mokymo organizavimo, o ne dėl darbuotojui pavedamų funkcijų apmokymo¹⁸. Tačiau kasacinės instancijos teismo vertinimas yra visiškai kitoks, kai analogiškas susitarimas sudaromas šalims jau esant darbo santykiuose. Štai LAT vienoje savo nutarčių yra konstatavęs, kad darbo sutarties šalims du kartus (apibendrintai darbo sutartyje ir konkrečiai mokymo sutartyje) susitarus dėl mokymosi išlaidų atlyginimo, šiuos santykius tiesiogiai ir išsamiai reglamentuoja DK 95 straipsnio 5 dalis, o priešingas aiškinimas paneigtų darbo teisės normų nustatytą teisinį reguliavimą¹⁹. Taigi, atsižvelgiant į mokymo susitarimo sudarymo momentą, jam gali būti taikomi arba civiliniai, arba darbo įstatymai.

Be to, kalbant apie aptariamo susitarimo sampratą, reikia paminėti, kad ne dėl bet kokių mokymų išlaidų kompensavimo šalys gali susitarti. LAT 2009 m. gegužės 29 d. nutartyje konstatavo, jog darbdavys negali reikalauti išlaidų, patirtų mokymams, kuriuos pagal įstatymą privalo organizuoti darbdavys, kompensavimo. Šioje byloje LAT konstatavo, jog „įpareigojimas darbdaviui savo lėšomis apmokyti darbuotojus, dirbančius su potencialiai pavojingais įrenginiais, susijęs su darbdavio įpareigojimu sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, t. y. suteikti darbuotojams, kurių funkcijos susijusios su potencialiai pavojingų įrenginių naudojimu, žinių būtent darbuotojų sau-

¹⁶ Rusijos Federacijos darbo kodekso 57 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo sutarties šalys gali susitarti ir dėl to, kad darbuotojas, kuris darbdavio lėšomis buvo siųstas mokytis, po tokių mokymų pabaigos atidirbtų tam tikrą šalių sulygta laiką. Taigi šios valstybės įstatymų leidėjas paliko šalims galimybę tartis ne tik dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kuriems esant pradeda veikti kompensavimo mechanizmas, bet ir leido šalims pačioms visiškai laisvai susitarti dėl periodo, už kurį turi būti kompensuojamos mokymo išlaidos. Plačiau žr.: *Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года* [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.trkodeks.ru/>>.

¹⁷ The United States Code. *Cornel University Law School. Legal Information Institute*. [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.law.cornell.edu/uscode/text/4108>>.

¹⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1484-553/2015, *UAB „Orange Group Baltic“ v. A. B.*; Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-320-227/2016 *UAB „Orange Group Baltic“ v. N. I., trečias asmuo UAB „Scandinavian Language School“*.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015, *UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I.*

gos ir sveikatos srityje, bet ne išmokyti tam tikros profesijos ar specialybės²⁰. Remdamasi šia išvada ir atsižvelgdama į tai, kad toje konkrečioje byloje duomenų, patvirtinančių, kad darbuotojo mokymų tikslas būtų susijęs būtent su darbuotojų saugos ir sveikatos sritimi, nebuvo, LAT kolegija nusprendė, kad nėra pagrindo konstatuoti, jog darbuotojas buvo mokomas darbdaviui vykdant pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Todėl LAT vertino, kad darbdavys turėjo tokio pobūdžio išlaidų, kurios jam pagal DK 95 straipsnio dalį turi būti atlyginamos, o jas turi atlyginti darbuotojas, kurio naudai tos išlaidos padarytos. Analogiško požiūrio laikosi ir žemesnių instancijų teismai, sprenddami ginčus dėl darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo tais atvejais, kai darbdavys, pavyzdžiui, reikalauja atlyginti išlaidas, susijusias su darbuotojo kvalifikacijos tikrinimu, reikalingu paties darbdavio veiklai sertifikuoti²¹.

Ir paskiausiai reikia aptarti nagrinėjamo susitarimo formos reikalavimus ir problematiką. Vadovaujantis DK, susitarimas dėl mokymo išlaidų kompensavimo yra darbo sutarties sąlyga, todėl turi būti sudaromas tokia pačia forma, kokia yra taikoma darbo sutarčiai, t. y. raštu. Tačiau DK nustatyta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos kitokios (specialios) taisyklės dėl mokymo išlaidų kompensavimo tvarkos ir terminų. Atrodytų, taisyklė yra aiški, tačiau taip nėra. Visų pirma neaišku, ar tuo atveju, kai yra sudaryta kolektyvinė sutartis ir joje aptarta darbdavio išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo tvarka ir terminai, į darbo sutartį vis dar reikia įtraukti analogišką nuostatą. Ir, antra, ar susitarimą dėl darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo galima įtraukti vėliau (t. y. keičiant jau sudarytą darbo sutartį).

Atsakant į pirmą klausimą, reikia paminėti, kad LAT jurisprudencijoje, nustačius, jog šalių sudarytoje darbo sutartyje nebuvo sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas, susijusias su darbuotojo mokymo išlaidų finansavimu, pripažįstama, jog darbuotojas atitinkamas teises ir pareigas prisiima net ir parašu patvirtindamas susipažinęs su įmonės vidaus tvarkos taisyklėmis. LAT nuomone, pakanka, kad darbuotojas pasirašytinai susipažino su taisyklėmis, nes tokiu būdu vidaus tvarkos taisyklės tapo „šalių sudarytos darbo sutarties dalimi“²². Vadovaujantis tokia LAT suformuluota taisykle, reikia konstatuoti, kad ir kolektyvinėje sutartyje aptarus mokymo išlaidų kompensavimo tvarką ir terminus, analogiškų sąlygų įtraukti į darbo sutartį nėra reikalo. Manytume, tai visiškai pagrįsta, nes DK juk įtvirtina galimybę kolektyvinėje sutartyje (t. y. susitarime, kurį abipusiu susitarimu nustato socialiniai partneriai) nustatyti minėtų išlaidų kompensavimo mechanizmą. Tačiau vidaus tvarkos taisyklės yra darbdavio vienašališkai tvirtinamas teisės aktas (derinamas su darbuotojų atstovais tik tada, kai tokiu yra), prie kurio darbuotojas tik prisideda sudarydamas darbo sutartį, ir jo turinio negali kvestionuoti. Todėl, manytume, kad LAT, suteikdamas vidaus tvarkos taisyklėmis darbo sutarties dalies statusą, nėra visiškai teisingas²³.

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2009, *UAB „Panevėžio energija“ v. K. S.*

²¹ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje e2A-75-357/2016, *UAB „Arisanda“ v. M. M.*

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006, *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*

²³ Paminėtina, kad LAT praktika dėl papildomų susitarimų formos ir formos nesilaikymo teisinių padarinių nėra nuosekli. Pavyzdžiui, LAT 2008 m. vasario 4 d. nutartyje, kurioje sprendtas ginčas dėl Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 taikymo, konstatavo, kad „Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, o darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis <...>. Darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl to negali būti laikoma darbo sutarties pakeitimu darbdavio priimtas įsakymas; darbuotojo parašas tokiaime įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008 *V. K. ir V. L. D. v. UAB „JOFA“*).

Atsakant į antrą klausimą, ar susitarimas dėl darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo gali būti įtrauktas į darbo sutartį vėliau, reikia vadovautis gramatiniu ir sisteminiu DK aiškinimu. DK 95 straipsnio 5 dalyje vartojama žodžių konstrukcija „darbo sutartyje gali būti sulygta“ (Naujojo DK 37 straipsnio 1 dalyje – „darbo sutarties šalys gali susitarti“) suponuoja išvadą, kad tokia sąlyga gali būti sutarta tiek sudarant darbo sutartį, tiek ir vėliau. Tokią išvadą patvirtina ir palyginimas su kitomis DK normomis. Štai susitarimas dėl išbandymo gali būti sutartas tik „sudarant darbo sutartį“. Be to, kaip aptariama šiame straipsnyje, susitarimas dėl darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo gali būti įformintas ir kaip atskiras susitarimas (t. y. nebūtinai įtrauktas į pačią darbo sutartį).

Apibendrinant reikia pasakyti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas istoriškai nuosekliai reglamentavo teisinės situacijas, atsirandančias tarp darbdavio ir darbuotojo, šiems sprendžiant tų išlaidų, kurias darbdavys patiria mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją, atlyginimo klausimus. Normos tikslas – užtikrinti darbdavio, kuris savo lėšomis moko darbuotoją, kelia jo kvalifikaciją ir taip didina jo paklausą darbo rinkoje, teisėtą lūkestį, kad sąžiningas darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas, o jei darbo sutartis bus nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba jo pareiškimo be svarbios priežasties, tai bent iš dalies (atlygintinų išlaidų dydis apribotas vienerių metų terminu) atlygins tokias išlaidas.

3. Susitarimo dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo darbo santykių pasibaigimo atveju turinys

Esminės aptariamo susitarimo sąlygos yra suformuluotos jau pačiame DK (taip pat Naujajame DK). Visų pirma, nurodyta, kokios išlaidos gali būti įtrauktos į sumas, mokėtinas darbuotojo kaip kompensacija darbdaviui (toliau šiame straipsnyje – kompensuotina suma arba kompensuotinos išlaidos). Antra, apibrėžtas laikotarpis, per kurį patirtos išlaidos gali būti įtrauktos į kompensuotiną sumą. Trečia, nustatyti atvejai, kada atsiranda darbuotojo pareiga sumokėti kompensuotiną sumą. Tačiau reikia pripažinti, kad tik pastarosios taisyklės (t. y. atveju, kada atsiranda kompensavimo pareiga) taikymas praktikoje nekelia didesnių problemų. Įstatymų leidėjas, numatydamas aptariamo susitarimo sudarymo galimybę ir įtvirtindamas esmines susitarimo sąlygas, vis dėlto paliko neišspręstų klausimų, o ir pačių DK nustatytų aptariamo susitarimo sąlygų tikroji prasmė ir reikšmė nėra visiškai aiški. Reikia apgailestauti, kad vis dėlto ir Naujajame DK ne visos šios problemos liko išspręstos. Atsižvelgiant į tai, toliau šiame straipsnyje ir panagrinėtos opiausios aptariamo susitarimo taikymo problemos.

3.1. Kompensuotinių išlaidų samprata ir dydis

Visų pirma, nėra aišku, kokios išlaidos gali būti įtraukiamos į kompensuotinas išlaidas. Analizuojant DK 95 straipsnio 5 dalies turinį, kyla klausimas, ar į tokias išlaidas galima įtraukti darbdavio padengtas kelionės į mokymosi ar stažuotės vietą išlaidas, nakvynės išlaidas, dienpinigius. Tai iš tiesų aktualus klausimas, nes pastarosios išlaidos gali sudaryti didelę visų kompensuotinių išlaidų dalį. Naujasis DK šalims leidžia susitarti, ar minėtos išlaidos bus įskaičiuotos į kompensuotinas išlaidas, tačiau nustato visiškai kitą apribojimą – atlygintos gali būti tik išlaidos tokiam mokymui, kuris viršija darbo veiklai keliamus reikalavimus.

Taigi turi būti atsakyta bent į tokius klausimus: pirma, ar šalys gali visiškai laisvai nustatyti, kokios išlaidos patenka į kompensuotiną sumą (o jeigu gali, tai kokia apimtimi), ir antra, ar šalys iš anksto gali susitarti dėl konkretaus kompensuotinos sumos dydžio.

Atsakymą į pirmą klausimą būtų galima rasti analizuojant LAT praktiką, kur buvo nagrinėta kompensuotinių išlaidų sandara. Vienoje nutarčių LAT yra konstatavęs, kad „DK nenumato galimybės kompensuoti darbdaviui DK 220 straipsnyje ir <...> Vyriausybės nutarime išvardytų, su darbuotojo tarnybine komandiruote vykdyti darbo funkcijas, susijusių išlaidų“ ir nusprendęs, kad kompensuotina

sumą sudarė tik išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą, mokomąjį vizitą, bet ne kelionės, nakvynės ir dienpinigių išlaidos²⁴. Tačiau, atsižvelgiant į bylos fabulą, lieka abejonių, ar teismas būtų padaręs tokią pačią išvadą ir tuo atveju, jeigu atsakovė būtų vykusį tik mokytis, bet nebūtų kartu atlikusi ir grupės vadovės pareigų, o tai teismo buvo pripažinta kriterijumi, leidžiančiu spręsti, kad ji atliko tarnybines pareigas, todėl komandiruotės išlaidos į kompensuotiną sumą neįtrauktinos.

Nors ir buvo galima manyti, kad draudimo įtraukti į kompensuotiną sumą komandiruočių išlaidas tuo atveju, kai darbuotojas siunčiamas tik mokytis (kelti kvalifikaciją, stažuotis ir pan.), LAT viena-reikšmiškai nepatvirtino, tačiau savo naujesnėje praktikoje tokias iliuzijas LAT išskleidė. Papildydamas jau suformuotą praktiką, kitoje savo nutartyje LAT pažymėjo, kad, „pagal galiojantį teisinį reguliavimą, DK 95 straipsnio 5 dalyje nurodytos išlaidos darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms negali būti aiškinamos plečiamai ir reiškia tik mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, stažuotės proceso išlaidas, t. y. jos neapima kitų susijusių išlaidų – kelionės, apgyvendinimo ir kt.“²⁵

Taigi teismai iš esmės suformulavo taisyklę, kad kiekvienas susitarimas, kuriuo išplečiama kompensuotinių išlaidų samprata, yra negaliojantis. Tačiau kyla klausimas, ar vadovaujantis šia taisykle būtų išlaikyta susitarimo šalių teisių pusiausvyra ir proporcingumas. Optimalu, kai įstatymų leidėjas arba aiškiai suformuluoja kompensuotinių išlaidų sampratą, arba aiškiai leidžia šalims pačioms susitarti, kokios išlaidos įtraukiamos į kompensuotinas išlaidas.

Būtent tokio principo mėginta laikytis Naujajame DK, jame šalims jau aiškiai leidžiama susitarti, ar į kompensuotinas išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita). Tačiau abejotina, ar toks liberalus reguliavimas yra visiškai tinkamas. Manytume, kad, vadovaujantis sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principais, kompensuotinių išlaidų sudėtis visada turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į faktines aplinkybes, t. y. į tai, kurios šalies iniciatyva darbuotojas mokėsi, kėlė kvalifikaciją ar buvo stažuotėje. Kompensuotinių išlaidų sudėtis turėtų būti vertinama skirtingai tuo atveju, kai darbuotojo mokymai vyksta darbuotojo iniciatyva (t. y. jis pats rastų mokymų organizatorių, tvarkytų kitus organizacinius klausimus ir pan.), o darbdavys tik išleidžia jį mokytis bei apmoka susijusias išlaidas, ir kitaip tuo atveju, kai darbuotojas mokosi darbdavio iniciatyva. Šiuo atveju darbuotojas neturi teisės spręsti nei dėl mokymų organizatoriaus, nei dėl mokymų trukmės, vietos ar pan. Kitaip tariant, jis neturi nei teisės, nei galimybių spręsti, ar mokymų kaina jam yra priimtina, ar jis galės tą kainą esant poreikiui kompensuoti. Todėl, manytume, kad komandiruotės išlaidos neturėtų būti įskaičiuotos į kompensuotiną sumą. Žinoma, šiai nuomonei būtų galima oponuoti, nes darbdavys abiem atvejais patiria naudą dėl to, kad darbuotojas įgytas žinias pritaiko atlikdamas darbą, darbo kokybė gerėja ir pan. Tačiau analogišką naudą patiria ir pats darbuotojas, nes jo galimybės konkuruoti darbo rinkoje dėl geresnių žinių ar aukštesnės kvalifikacijos, įgytos baigus mokymus, taip pat padidėja.

Atsakant į antrą klausimą, ar šalys gali iš anksto susitarti dėl kompensuotinių išlaidų dydžio, vėl paminėtina LAT 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis, kurioje teismas konstatavo, jog „DK reikalauja, kad išlaidos būtų realiai patirtos („darbdavio turėtos“), todėl pareiga įrodyti realiai patirtų išlaidų dydį tenka darbdaviui. Remdamasi tuo, kas išdėstyta, DK 94 straipsnio 2 dalimi ir DK 139 straipsnio 3 dalimi, teisėjų kolegija konstatuoja, kad šalių sudaryti mokymosi išlaidų atlyginimo susitarimai pripažįstami negaliojančiais ta dalimi, kuria iš anksto nurodoma atlygintina išlaidų suma nesiejant jos su darbdavio realiai patirtomis išlaidomis“²⁶. Tokia teismo formuluojama teisės taikymo taisyklė kelia abejonių.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006, UAB „*Ekonomikos mokymo centras*“ v. A. G.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015, UAB „*Kaunas Aircraft Maintenance Services*“ v. A. I.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015, UAB „*Kaunas Aircraft Maintenance Services*“ v. A. I.

Pirma, faktinės mokymo išlaidos gali būti ir didesnės, nei šalių fiksuota suma. Tad klausimas, ar tokiu atveju teismo nuomonė būtų tokia pati. Antra, jeigu darbuotojas manytų, kad sutarta mokymo išlaidų suma ir darbdavio faktiškai patirta suma yra gerokai mažesnė, tai tokią sąlygą darbuotojas visada galėtų ginčyti nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Trečia, draudimas sutarti dėl konkretios sumos apriboja darbuotojo galimybes priimant sprendimą nutraukti darbo sutartį įvertinti visas svarbias aplinkybes, nes jis iš anksto nežino, kokią sumą turės atlyginti nutraukdamas sutartį. Be to, paminėtina, kad apsunkinamas pats įrodinėjimas, nes darbdavys visada turi teikti, o teismas vertinti daug finansinių dokumentų, kitų rašytinių įrodymų. Taigi, manytume, įstatymų leidėjas vis dėlto turėtų šalims suteikti galimybę susitarti iš anksto dėl kompensuotinos sumos dydžio.

3.2. Termino, per kurį darbdavio patirtos darbuotojo mokymui išlaidos turi būti kompensuotos, skaičiavimas

Su kompensuotinių išlaidų sudėties nustatymo problema yra glaudžiai susijusi ir kita problema. Tai tinkamas kompensuotinių išlaidų patyrimo momento nustatymas. Kaip minėta, pagal DK šalys gali susitarti, kad darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui (Naujajame DK šis terminas yra dvigubinamas). Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad ši nuostata yra aiški ir problemų dėl jos taikymo neturėtų kilti, tačiau taip nėra.

Taikymo problemų kyla dėl to, kad dažniausiai nesutampa šie momentai: a) momentas, kada vyko patys mokymai, b) momentas, kada, pavyzdžiui, mokymus organizavęs subjektas išrašė sąskaitą darbdaviui ir pan., bei c) momentas, kada darbdavys padarė su darbuotojo mokymu susijusias išmokas (apmokėjo sąskaitas ir pan.).

Akivaizdu, kad dažniausiai nesutampa šių aplinkybių atsiradimo laikas. Maža to, jas gali skirti ir pakankamai ilgas laikas, kuris gali turėti esminę reikšmę darbuotojo pareigai kompensuoti išlaidas pasibaigti atsižvelgiant į tai, kad vienerių metų laikotarpis baigėsi. Pavyzdžiui, finansinės apskaitos atžvilgiu darbdavys patiria išlaidas tada, kai išmoka atitinkamas sumas (apmoka pateiktas sąskaitas faktūras, išmoka darbuotojui dienpinigius ir pan.). Be to, gali būti, kad mokėjimus darbdavys atliks per kelis kartus.

Atsižvelgiant į tai, būtų logiška vienerių (pagal Naująjį DK – dvejų) metų laikotarpį skaičiuoti nuo mokymų pabaigos, tačiau DK 95 straipsnio 5 dalyje šis momentas siejamas su momentu, kada darbdavys patiria kompensuotinas išlaidas. Taigi išlaidų patyrimo (turėjimo) momentas formaliai turėtų sutapti su darbdavio atitinkamų pavedimų atlikimu ar sumų išmokėjimo kitokiu būdu momentu. Taigi pats įstatymų leidėjas sukūrė padėtį, kuri leidžia darbdaviui piktnaudžiauti savo teise ir pailginti mokymo išlaidų kompensavimo pareigos galiojimo laikotarpį, atidėdamas mokėjimą.

Ši problema nagrinėtina ir kitu aspektu, t. y. ar darbuotojas gali reikalauti sumažinti kompensuotinos sumos dydį tuo atveju, jeigu jis darbdaviui bendrai išdirbo daugiau nei vienerius (dvejus) metus. Įdomumo dėlei reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad LAT kolegija, spręsdama išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo klausimą pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą, vertino, kad „po kvalifikacijos pakėlimo atsakovė dar vienerius metus produktyviai dirbo darbdavio – ieškovo naudai“, ir nusprendė, kad „teisinga ir protinga būtų sumažinti iš atsakovės ieškovo priteistas lėšas. Toks priteistinių lėšų sumažinimas negalėtų pažeisti ieškovo – darbdavio interesų, atsakovės interesai taip pat būtų ginami“²⁷. Tačiau kitoje byloje, kurioje darbuotojas prašė sumažinti priteistinos kompensacijos dydį vadovaujantis tuo, kad jis darbdaviui išdirbo ilgiau nei vienerius metus, LAT konstatavo, kad „įstatyme nustatytos nagrinėjamo atveju svarbios sąlygos, kurioms esant darbdavys įgyja teisę į išlai-

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2004, UAB „MRI Finansinis auditas“ v. R. B.

dų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimą pagal sudarytą darbo sutartį, t. y. sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties ir šios išlaidos darbdavio turėtos per pastutinius vienerius darbuotojo darbo metus“, todėl atmetė darbuotojo argumentą kaip nepagrįstą²⁸.

Galima daryti išvadą, kad aplinkybė, jog darbuotojas tam tikrą laiką iki ir po mokymų dirbo pas darbdavį, negali būti vertinama kaip aplinkybė, leidžianti reikalauti sumažinti kompensuotinos sumos dydį proporcingai atidirbtam laikui. Tačiau, manytume, kad šalis vis dėlto galėtų susitarti dėl kompensacijos mažinimo, atsižvelgiant į darbuotojo darbdavio naudai po mokymų atidirbtą laiką. Toks susitarimas būtų teisingas ir pagrįstas, nes darbuotojui po mokymų dirbant, darbdavys laipsniškai gauna „gražą“, t. y. faktinė darbdavio išlaidų vertė iš karto po darbuotojo mokymo ir darbdavio išlaidų vertė besibaigiant vieneriems metams, jeigu darbuotojas tuos metus sėkmingai dirbo, yra visiškai kitokia.

3.3. Darbuotojo mokymui patirtų išlaidų susigrąžinimo tvarka

Darbdavio patirtų išlaidų susigrąžinimo tvarka taip pat yra problemiška. DK nenustato jokių specialių taisyklių dėl mokymosi išlaidų kompensavimo darbdaviui tvarkos, todėl neaišku, ar darbdavys gali vienašališkai padaryti išskaitą iš darbuotojui jo atleidimo dieną mokėtino darbo užmokesčio ir kitų sumų. Nors, pavyzdžiui, kituose įstatymuose tai sprendžiama. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 46 straipsnio 3 dalį iš valstybės tarnautojo pareigų atleistas asmuo, su kuriuo buvo sudaryta sutartis dėl mokymui skirtų lėšų grąžinimo, privalo per 6 mėnesius nuo atleidimo dienos grąžinti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai su jo mokymu susijusias valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos išlaidas. Jeigu asmuo su jo mokymu susijusių išlaidų negrąžina, valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga privalo kreiptis į teismą dėl šių lėšų išieškojimo²⁹.

Vadovaujantis DK 224 straipsniu (Naujojo DK 150 straipsniu), darbdavys savo nuožiūra tokios išskaitos padaryti negalėtų, o ją padaręs patirtų padarinių, įtvirtintų DK 141 straipsnio 3 dalyje (Naujojo DK 147 straipsnio 2 dalyje). Tokią išvadą patvirtina LAT 2008 m. gegužės 12 d. nutartis, kurioje suformuluota taisyklė, jog „aplinkybė, kad darbuotojas yra skolingas darbdaviui, gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl jų priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik sutikus darbuotojui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus ginčui, nagrinėtinam teisme, aplinkybė, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisiškai reikšminga ir lemia darbdavio pareigą sumokėti darbuotojui DK 141 straipsnio 3 dalyje įvardytą arba priklausomai nuo darbuotojui neišmokėtos sumos dydžio, proporcingai mažesnę sumą“³⁰.

Įvertinus šią situaciją, šalims galima pasiūlyti pačiame susitarime nustatyti kompensavimo tvarką, t. y. sulygti dėl laikotarpio, per kurį nuo darbo sutarties pasibaigimo turi būti darbdaviui grąžintos sumos, numatyti galimybę padaryti išskaitą iš galutinio atsiskaitymo su darbuotoju, kai išskaitos suma neviršija DK 225 straipsnyje (Naujojo DK 150 straipsnyje) nustatytų ribų, taip pat būtų galima numatyti mokėjimą dalimis, pareigą mokėti netesybas ir pan. Toks susitarimas galėtų būti sudaromas ir darbo sutarties nutraukiant.

Ko gero, būtų ir oponuojančiųjų, motyvuojant tuo, kad įstatymų leidejas nenumatė teisės šalims keisti išskaitą iš darbo užmokesčio darymo tvarkos, todėl toks šalių susitarimas yra negaliojantis. Su tuo nesinori sutikti, nes priešpriešinių reikalavimų įskaitymo šalių susitarimu galimybė buvo pripažin-

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2009, *UAB „Panevėžio energija“ v. K. S.*

²⁹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008, *UAB „Swiss logistic“ v. P. M.*

ta jau minėtoje LAT 2008 m. gegužės 12 d. nutartyje. Be to, abejotina, ar tikrai protinga reikalauti, kad darbdavys formaliai išmokėtų darbuotojui visas sumas, mokėtinas darbo sutartį nutraukiant, o tada jau darbuotojas iš tų pačių sumų sumokėtų darbdaviui kompensuotiną sumą, tuo atveju, kai priešpriešinių reikalavimų įskaitymas yra priimtinas abiem šalims.

Išvados

1. Papildomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas yra toks susitarimas, kurį šalys sudarė siekdamas apginti kurios nors šalies interesus, suteikti papildomų garantijų ir pan. Kitaip tariant, tai toks susitarimas, kuris nėra tiesiogiai susijęs su darbo atlikimu bei mokėjimu už darbą, nes tai darbo sutarties objektas, tačiau tai susitarimas, sudaromas darbo sutarties šalių ir yra susijęs su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai gali būti iš tiesų labai įvairūs ir reguliuoti šalių santykius tiek darbo sutarties galiojimo metu, tiek ir jai pasibaigus. Papildomi susitarimai gali būti įtraukti į pačią darbo sutartį arba sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas.
2. Atsižvelgiant į tai, kad susitarimo dėl darbuotojo mokymui patirtų išlaidų kompensavimo esmė ir paskirtis – kompensuoti darbdavio nuostolius, kuriuos jis patiria dėl to, jog darbuotojas nutraukė darbo santykius be svarbių priežasčių ar buvo atleistas iš darbo dėl jo kaltės, siūlytina numatyti mechanizmą, užtikrinantį, kad būtų apskaičiuojamas darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui realus atsipirkimas (amortizacija). Į darbuotojo mokymą padarytos investicijos per metus laipsniškai atsiperka, tačiau tiek DK, tiek Naujajame DK apsiribota visiškai nelanksčia nuostata dėl vienerių (dvejų) metų laikotarpio, kuri, nors, viena vertus, ir yra įtvirtinta siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, kita vertus, pačiam darbuotojui gali būti nepalanki tais atvejais, jeigu mokymai buvo neypatingos svarbos, greitai atsipirko ir pan.
3. Įstatyme turi būti aiškiai nustatyta, dėl kurių sąlygų šalys gali arba turi susitarti pačios. Šalims turi būti suteikta laisvė susitarti iš anksto dėl kompensuotinių sumų dydžio, išlaidų, kurios įtrauktinos į kompensuotiną sumą, dėl skirtingo kompensavimo režimo, kai darbuotojas kelia kvalifikaciją savo iniciatyva ir darbdavio siuntimu. Nesant aiškaus teisinio reguliavimo, teismų praktika formuojasi ne visada teisingiausia linkme. Taip pat turi būti aptartas susitarimo įgyvendinimo mechanizmas atsiradus darbuotojo pareigai sumokėti kompensuotinas sumas. Tinkamas šio susitarimo turinio sureguliuavimas ir aiškus leidimas šalims laisvai susitarti dėl vienu ar kitu aspektu yra aktualus, nes pastebima tendencija, kai darbdaviai, norėdami užtikrinti savo investicijų, turėtų dėl darbuotojo kvalifikacijos kėlimo, grąžą ir, nesant tinkamo reguliavimo bei aiškios teismų praktikos, dažnai ieško būdų, kaip pasiekti norimą rezultatą civiliniais susitarimais.

LITERATŪRA

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 67-2400.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, nr. 2016-23709.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

6. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

7. *Employment Contracts Act of the Republic of Estonia, passed 15 April 1992* (RTI 1992, 15/16, 241), entered into force 1 July 1992 [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Republic%20of%20Estonia%20Employment%20Contracts%20Act.pdf>>.

8. *Labour Law of the Republic of Latvia, passed on 12 December 2002 by the Parliament of Republic of Latvia*. Text consolidated by Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre) with amending laws of [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

9. *Portugese Labour Code. Dual Language Portugese/ English*. Coimba, Almedina, 2005.

10. *Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года*. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.trkodeks.ru/>>.

11. The United States Code. *Cornel University Law School. Legal Information Institute*. [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.law.cornell.edu/uscode/text/4108>>.

Specialioji ir kita literatūra

12. BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudence*, 2011, 18 (3), p. 1106.

13. BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (3).

14. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.

15. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I T. Vilnius: Justitia, 2005.

16. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

Teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2004, *UAB „MRI Finansinis auditas“ v. R. B.*

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006, *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008, *V. K. ir V. L. D. v. UAB „JOFA“*.

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008, *UAB „Swiss logistic“ v. P. M.*

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-234/2009, *UAB „Panevėžio energija“ v. K. S.*

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015, *UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I.*

Kitų teismų praktika

23. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje e2A-75-357/2016, *UAB „Arisanda“ v. M. M.*

24. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-320-227/2016, *UAB „Orange Group Baltic“ v. N. I., trečias asmuo UAB „Scandinavian Language School“*.

25. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1484-553/2015, *UAB „Orange Group Baltic“ v. A. B.*

AGREEMENT RE COMPENSATION OF EMPLOYER'S EXPENSES FOR THE TRAINING OF THE EMPLOYEE

Ieva Povilaitienė

S u m m a r y

The article analyses one of the most popular kinds of additional agreements concluded between employees and employers, met in the recent practice of Lithuania – agreement re compensation of training expenses. Thirst, legal nature of additional agreements in employment relationship is briefly discussed, and then definition, content and implementation of agreement re compensation of training expenses is analyzed. The author names essential problems and issues rising regarding the content and implementation of such agreement, and provides comprehensive legal analysis of respective case-law of the Lithuanian Supreme Court and other courts, which illustrates lack of proper regulation of the agreement, discussed in the article.

The author comes to the conclusion that the law should contain rules re recalculation of training expenses in proportion with the time worked by the employee after attendance of the training, since current regulation of the term of one (two – according to the new LC) year is much more favorable the employer than to the employee. The law should clearly indicate which clauses may be agreed by the parties independently and it also should clearly state how compensation of training expenses should work in case, when employee terminates employment contract.

Įteikta 2016 m. gruodžio 15 d.

Priimta publikuoti 2017 m. vasario 23 d.