

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

JURGA ŠILINSKAITĖ  
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA

IŠBANDYMAS SUDARANT DARBO SUTARTĮ: JO REGULIAVIMO  
LIETUVOJE IR ES VALSTYBĖSE-NARĖSE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2005

# TURINYS

<b>TURINYS</b> .....	<b>2</b>
<b>ĮVADAS</b> .....	<b>3</b>
<b>1. IŠBANDYMO SĄLYGOS DARBO SUTARTYJE TEISINĖ PRIGIMTIS</b> .....	<b>5</b>
1.1. IŠBANDYMO SĄLYGOS REGULIAVIMO ISTORINĖ RAIDA .....	5
1.2. IŠBANDYMO INSTITUTO VIETA LIETUVOS IR EŠ VALSTYBIŲ-NARIŲ TEISINĖJE SISTEMOJE .....	9
1.3. IŠBANDYMO TIKSLAS .....	11
1.4. IŠBANDYMO SĄLYGOS ĮFORMINIMAS .....	13
1.5. APRIBOJIMAI NUSTATYTI IŠBANDYMĄ .....	14
1.6. IŠBANDYMO TERMINAS .....	17
<b>2. IŠBANDYMO REZULTATŲ VERTINIMAS</b> .....	<b>26</b>
2.1. VERTINIMO PROCEDŪRA .....	26
2.2. IŠBANDYMO REZULTATŲ ĮVERTINIMO PASEKMĖS.....	30
<b>3. GINČAI DĖL ATLEIDIMO IŠ DARBO PAGAL DK 107 STR. 1 D.</b> .....	<b>35</b>
3.1. GINČAI DĖL IŠBANDYMO REZULTATŲ VERTINIMO .....	35
3.2. GINČAI, KILĘ DĖL DARBO SUTARTYJE NETINKAMAI NUSTATYTOS IŠBANDYMO SĄLYGOS.....	42
3.3. GINČAI DĖL APRIBOJIMŲ NUSTATYTI IŠBANDYMĄ.....	44
3.4. GINČAI DĖL IŠBANDYMO TERMINO SKAIČIAVIMO.....	48
3.5. GINČAI, KILĘ DĖL APRIBOJIMO NUTRAUKTI DARBO SUTARTĮ SU NĖŠČIA MOTERIMI .....	49
<b>IŠVADOS</b> .....	<b>52</b>
<b>REKOMENDACIJOS</b> .....	<b>54</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>55</b>
<b>RAKTINIAI ŽODŽIAI, ANOTACIJA</b> .....	<b>56</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	<b>57</b>
<b>PRIEDAS</b> .....	<b>63</b>

## ĮVADAS

Teisė į darbą numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.“<sup>1</sup> Šios teisės detalizuojamos įstatymuose – Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau – DK<sup>2</sup>) ir kituose norminiuose teisės aktuose. Asmenys teisę į darbą įgyvendina sudarydami darbo sutartis su darbdaviais. Siekdama užtikrinti konstitucinę teisę į darbą, valstybė turi tinkamai reguliuoti darbo santykius ir skatinti veiksmingą darbo teisių įgyvendinimą. Netinkamas darbo santykių reguliavimas gali sukelti neigiamas pasekmes – dažnus darbo ginčus, darbo santykių nepastovumą. Darbo santykius reguliuojančių teisės aktų nuostatos turi būti suprantamos, nedviprasmiškos, nekeliančios abejonių darbo sutartį sudarančioms šalims – darbdaviui ir darbuotojui. Tik tuomet jie galės aiškiai apibrėžti darbo sutarties turinį, nurodyti sutartas sąlygas. Viena iš darbo sutarties sąlygų – išbandymas. Nors išbandymas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, šalys gana dažnai susitaria dėl išbandymo, todėl tikslinga jį patyrinėti išsamiau.

Lietuvoje išbandymo sąlygą reglamentuoja Lietuvos Respublikos DK 105-107 straipsniai. Teorinės medžiagos, nagrinėjančios šį institutą, nėra daug. Išbandymas aptartas DK komentaro III dalyje<sup>3</sup>, yra pasirodę šiek tiek straipsnių periodinėje spaudoje (žurnaluose „Verslo Žinios“, „Vadovo pasaulis“, „Teisės konsultantas“, „Juristas“ ir kt). Išbandymo sąlyga aptarta ir 2005 m. išleistoje V. Tiažkijaus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika.“<sup>4</sup> Nemažai šia tema rašė teisininkas H. Davidavičius. Išbandymą yra nagrinėję teisininkai R. Petravičius, A. Oleškevičius, D. Kecorytė, S. Petniūnaitė ir kiti. Dažnai savo nuomones, kaip reikėtų suprasti ir taikyti praktikoje išbandymo nuostatas, pateikia advokatų kontoros. Tačiau nėra jokių lyginamųjų studijų, kuriose būtų nagrinėjami šio instituto reguliavimo Lietuvoje ir užsienio valstybėse panašumai bei skirtumai. Lyginamosios studijos tapo ypač aktualios Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Išbandymas nėra reguliuojamas ES darbo teisės aktais, kiekviena valstybė šią darbo teisinių santykių sritį reguliuoja nacionaliniu lygiu, todėl išbandymo sąlygos ypatumai valstybėse-narėse gali gerokai skirtis.

Šio darbo **tikslas** – palyginti išbandymo reguliavimą Lietuvoje ir kitose ES valstybėse-narėse. Lyginamoji analizė padėtų atskleisti išbandymo reguliavimo Lietuvoje privalumus bei trūkumus.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**:

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 71; 2003, Nr. 70-3167, 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 58-2001; 2005, Nr. 67-2400; 2005, Nr. 85-3138.

<sup>3</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3.

<sup>4</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1

1. Išanalizuoti teisinę bazę, reguliuojančią išbandymo institutą Lietuvoje bei kitose ES valstybėse-narėse.
2. Aptarti išbandymo rezultatų vertinimo problematiką.
3. Apžvelgti teisminių ginčų bylas, susijusias su atleidimu iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų.
4. Parengti rekomendacijas, kaip galėtų būti sprendžiamos iškeltos problemos.

Analizuojant teisinę bazę, bus trumpai apžvelgta išbandymo sąlygos reguliavimo Lietuvoje istorinė raida, aptarta išbandymo instituto Lietuvoje ir kitose ES valstybėse-narėse teisinė prigimtis, jo paskirtis, forma, apribojimai nustatyti išbandymą, išbandymo terminai. Svarbu išsiaiškinti, ar kitose valstybėse išbandymas griežtai reguliuojamas įstatymų, ar daugiau laisvės paliekama sutartiniams santykiams.

Nagrinėjant išbandymo rezultatų vertinimo problemas, bus aptariami veiksniai, turintys įtakos rezultatų vertinimui, galimi darbuotojų vertinimo būdai, vertinimo pasekmės.

Ypač svarbi darbo įstatymų taikymo praktika. Tarp darbo sutarties šalių kilę ginčai parodo, kokios darbo santykius reguliuojančių teisės aktų nuostatos yra neaiškios, dažniausiai pažeidžiamos. Šioms problemoms atskleisti bus aptariamoms teisminių ginčų bylos, susijusios su atleidimu iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų.

Tyrimo **objektas** – darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai, susiklostantys išbandymo metu.

Analizės **dalykas** – 2002 m. birželio 4 d. priimtas ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kitų Europos Sąjungos valstybių-narių teisės aktai, reguliuojantys išbandymą. Lyginamosios analizės lietuvių kalba šia tema nėra, todėl bus naudojama literatūra anglų kalba – enciklopedijų bei įvairiuose interneto tinklapiuose skelbta medžiaga. Darbe bus analizuojamos ir iki DK galiojusio Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo<sup>5</sup> bei Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodekso<sup>6</sup> nuostatos, reguliavusios išbandymo sąlygą.

Darbe bus naudojami šie **metodai**: duomenų analizės, lyginimo, apibendrinimo, genetinis, lingvistinis.

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės Žinios. 1991 Nr. 36-973; 1993, Nr. 30-684; 1994, Nr. 42-759; 1995, Nr. 46-1119; 1996, Nr. 15-385, Nr. 41-983, Nr. 43-1043, Nr. 101-2303, Nr. 106-2429; 1997, Nr. 6-88, Nr. 66-1593, Nr. 67-1653; 1999, Nr. 45-1432, 1433.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės Žinios. 1972, Nr. 18-137; 1990, Nr. 15-426; 1990, Nr. 22-540; 1990, Nr. 26-629; 1990, Nr. 31-757; 1990, Nr. 36-863; 1991, Nr. 2-33; 1991, Nr. 22-568; 1991, Nr. 36-974; 1992, Nr. 4-63; 1996, Nr. 37-933; 1997, Nr. 67-1671; 1999, Nr. 13-313; 2000, Nr. 56-1640.

# 1. IŠBANDYMO SĄLYGOS DARBO SUTARTYJE TEISINĖ PRIGIMTIS

## 1.1. Išbandymo sąlygos reguliavimo istorinė raida

Darbo teisės raida buvo ilga ir sudėtinga, kol ji buvo visuotinai pripažinta savarankiška teisės šaka. Darbo teisė, keičiantis visuomeniniams santykiams, išsirutuliojo iš civilinės teisės.<sup>7</sup> Kiekvienos teisės šakos plėtotę lemia įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai veiksniai. Išbandymo sąlygos, kaip ir kitų darbo teisės institutų, raidai įtakos turėjo tai, kad Lietuva ilgą laiką buvo Rusijos sudėtyje. Trumpai apžvelgsime išbandymo raidą nuo pirmųjų teisės aktų, kuriuose ši sąlyga nustatyta, iki šių dienų.

1918 m. vasario 16 d. Lietuvai paskelbus nepriklausomybę, tą pačių metų liepos 11 d. buvo priimtas laikinas Lietuvos konstitucinis aktas, pavadintas Lietuvos Valstybės Laikinosios Konstitucijos Pamatiniais dėsniais (įsigaliojo 1918 m. lapkričio 13 d.). Dėsnių 24 straipsnis įtvirtino, kad tose teisinio reguliavimo srityse, kuriose nėra Lietuvos valstybės išleistų įstatymų, laikinai lieka galioti teisės šaltiniai, galioję prieš prasidedant Pirmajam pasauliniam karui (iki 1914 m. rugpjūčio 1 d.). Kadangi tai buvo pirmas Lietuvos valstybės tarybos teisės aktas, sričių, kurios būtų reguliuojamos naujais įstatymais, apskritai dar nebuvo, todėl ši nuostata faktiškai reiškė tuo metu Lietuvos teritorijoje galiojusios svetimės teisės išsaugojimą. Senieji LDK teisės aktai jau buvo atgyvenę ir negalėjo būti atnaujinti, todėl reikalą palikti galioti įstatymus, priimtus ir galiojusius iki priimant konstituciją, lėmė teisinio reguliavimo prigimtis, nuolatinio ir nenutrūkstamo visuomeninių santykių teisinio reguliavimo būtinumas.<sup>8</sup> Taip buvo nustatytas pereinamasis laikotarpis, kurio metu senieji teisės aktai turėjo būti pakeisti nacionalinės teisės aktais.

Pirmieji atkurtosios Lietuvos valstybės įstatymai buvo skirti viešajai teisei. Privatinę teisę didžiojoje Lietuvos dalyje reguliavo Rusijos imperijos įstatymų sąvado X tomo 1 dalis. Tik Užnemunėje galiojo Napoleono Civilinis kodeksas, Klaipėdos krašte – Vokietijos civilinis kodeksas, Palangos apylinkėje – Pabaltijo gubernijų įstatymų rinkinys. Tuo metu darbo teisė buvo laikyta civilinės teisės dalimi, tačiau jau buvo svarstyta apie galimybę parengti darbo kodeksą ir išskirti darbo teisę kaip savarankišką teisės šaką. Specialistų svarstymai, kaip patobulinti darbo santykius, padėjo įstatymų leidėjui geriau orientuotis, kaip tobulinti galiojančius įstatymus, kad jie atitiktų visuomenės poreikius. Taip buvo priimti teisės aktai, kurie naujai reguliavo arba pakeitė ankstesnį tam tikrų darbo santykių reguliavimą.<sup>9</sup> 1929 m. priimtas Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas<sup>10</sup>

<sup>7</sup> V. Nekrašas. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. 1992, Nr. 26. P. 75.

<sup>8</sup> V. Andriulis, M. Maksimaitis, V. Pakalniškis ir kt. Lietuvos teisės istorija. Vilnius: Justitia. P. 314.

<sup>9</sup> V. Nekrašas. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. 1992, Nr. 26. P. 75.

<sup>10</sup> K. Šalkauskis. Lietuvos novelos. Veikiančiųjų 1935.III.16 Lietuvos įstatymų ir įsakymų, paskelbtų „Vyriausybės žiniuose“ Nr. 1-476 rinkinys. Kaunas: Raidė, 1935. P. 378.

apibrėžė samdos sutarties sudarymo tvarką, samdytojo ir samdinio tarpusavio santykius. Nuostatų dėl išbandymo nei šiame įstatyme, nei 1933 m. priimtame Pramonės darbininkų samdos įstatyme<sup>11</sup> dar nebuvo. Tačiau prie pastarojo įstatymo 1935 m. buvo išleistos atskiros darbininkų-mokinių samdos taisyklės<sup>12</sup>, kurios buvo taikomos pramonės įmonėse dirbantiems darbininkams-mokiniam. Remiantis šiomis taisyklėmis, pirmos keturios naujai priimto darbininko-mokinio darbo savaitės buvo laikomos „bandomuoju laiku“. Iki šio laikotarpio pabaigos sutartis galėjo būti nutraukta kiekvienos iš susitarusiųjų šalių.

Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą Lietuvoje pristabdė okupacija bei hitlerinės Vokietijos pradėtas pasaulinis karas. Pokario metais darbo santykių reguliavimas Lietuvoje daugiausia prarado savarankiškumą, imtas taikyti tarybinis modelis.<sup>13</sup> Nuo 1940 m. gruodžio 1 d. Lietuvos teritorijoje laikinai įsigaliojo 1922 m. RTFSR Darbo įstatymų kodeksas<sup>14</sup>. Išbandymą reguliavo 38-40 RTFSR Darbo įstatymų kodekso straipsniai. Remiantis 38 str., darbuotojui, prieš galutinai priimant jį į darbą, galėjo būti nustatytas išbandymas (tačiau tik priimant darbuotoją ilgalaikio pobūdžio darbui). Išbandymo terminas buvo diferencijuojamas: darbininkams nustatytas ne ilgesnis kaip 6 dienų, nekvalifikuoto ir mažiau atsakingo darbo darbuotojams – ne ilgesnis kaip 2 savaitės, o atsakingo darbo darbuotojams – ne ilgesnis kaip 1 mėn. išbandymas.<sup>15</sup> Darbuotojas, priklausomai nuo išbandymo rezultatų, galėjo būti arba galutinai priimamas į darbą, arba atleidžiamas iš darbo. Išbandymo rezultatus vertindavo įmonės, įstaigos administracija.

1941 m. birželio 23 d., kilus ginkluotam sukilimui prieš sovietinį režimą, atkurtas Lietuvos valstybingumas, ir tų pačių metų liepos 2 d. Laikinojo Lietuvos Ministrų kabineto nutarimu panaikinti sovietinės okupacijos metu Lietuvoje įvesti įstatymai bei atkurti įstatymai, galioję iki 1940 m. birželio 15 d.<sup>16</sup> Šie įstatymai (su kai kuriomis nacių okupacinės valdžios nustatytais išimtimis) liko galioti ir Vokietijai okupavus Lietuvą 1941 m. birželio mėn.<sup>17</sup>

1944 m., Lietuvai vėl tapus Sovietų Sąjungos dalimi, atkurtas RTFSR įstatymų galiojimas. 1970 m. liepos 15 d. TSRS Aukščiausioji Taryba priėmė TSRS ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus, kuriuose paliktos svarbiausios RTFSR 1922 m. Darbo įstatymų kodekso, taip pat kitų, anksčiau išleistų, teisės aktų normos. Vadovaujantis pagrindų 4 str., sąjunginės respublikos 1971-73 m. priėmė respublikų darbo įstatymų kodeksus, kuriuose konkretizavo, detalizavo Pagrindų ir kitų sąjunginių darbo įstatymų normas. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksą priėmė 1972 m.

---

<sup>11</sup> Ten pat. P. 388.

<sup>12</sup> V. Bagdanavičius, J. Meškauskas ir kt. Vyriausybės žinios Nr. 466-518. T. XIII. Čikaga, 1981.

<sup>13</sup> V. Nekrašas. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. 1992, Nr. 26. P. 76.

<sup>14</sup> Кодекс законов о труде. С изменениями на 1 июня 1937 г. Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1937.

<sup>15</sup> N. G. Aleksandrovas, E. J. Astrachanas, S. V. Karinskis ir kt. Darbo įstatymai. Komentarai prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso. Vilnius: Profleidykla, 1956. P. 40.

<sup>16</sup> V. Andriulis, M. Maksimaitis, V. Pakalniškis ir kt. Lietuvos teisės istorija. Vilnius: Justitia. P. 460.

<sup>17</sup> Ten pat. P. 464.

birželio 1 d. Išbandymą reguliavo 28-30 darbo įstatymų kodekso straipsniai. 1988 m. kovo 30 d. TSRS Aukščiausiosios tarybos prezidiumo įsaku DĮK buvo papildytas (priimta nauja 29 str. redakcija)\*.

1990 m. kovo 11 d. buvo atkurta Lietuvos nepriklausomybė, prasidėjo teisės reforma. DĮK buvo pasenęs, jame įtvirtintas darbo teisinių santykių reglamentavimas neatitiko tuo metu Lietuvoje pradedančių formuotis rinkos ekonomikos santykių.<sup>18</sup> Iki 1990 m. darbo santykiai buvo detaliam reguliuojami valstybės, nepaliekant vietos individualiems ir kolektyviniams santykiams. Vykdamas ekonominę reformą, ėmė steigti daug nevalstybinių ūkinių darinių: akcinės bendrovės, privačios personalinės įmonės, užsienio kapitalo įmonės. Darbo santykių valstybinio reguliavimo metodas trukdė darbo rinkos formavimuisi, neatitiko pasikeitusių ekonominių ir socialinių sąlygų, todėl turėjo būti keičiamas. Buvo galimi du reformos būdai: rengti naujo Darbo kodekso projektą arba laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant ir priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus. Pastarasis būdas ir buvo pasirinktas. Per trumpą laiką buvo parengti ir priimti įstatymai, pakeitę svarbiausius darbo teisės institutus.<sup>19</sup> Išbandymą imta reguliuoti 1991 m. lapkričio 28 d. priimto darbo sutarties įstatymo (įsigaliojusio 1992 m. sausio 1 d.) 12-14 straipsniais.

Naujai priimtų įstatymų nuostatas reikėjo suderinti su tebegaliojančiu DĮK. Darbo įstatymai, ypač jų pataisos, kartais buvo priimami skubotai, todėl ėmė trūkinėti sisteminiai atskirų darbo teisės institutų ir norminių teisės aktų ryšiai.<sup>20</sup> Taip reglamentuojant darbo teisinius santykius, atsirado daug spragų, kildavo darbo įstatymų aiškinimo ir taikymo problemų. Teisinė situacija neatitiko laikmečio tendencijų ir turėjo būti keičiama, siekiant ją priartinti prie šiuolaikinių darbo teisės standartų. Darbo teisę reikėjo reformuoti ir dėl Lietuvos siekio tapti Europos Sąjungos nare bei vykdamas Europos sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, pagal kuriuos reikėjo suderinti nacionalinės teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Lietuvai ratifikuojant Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei jas inkorporuojant į Lietuvos teisės sistemą, reikėjo suderinti galiojančius teisės aktus su tarptautinės teisės standartais. Be to, didėjant užsienio investuotojų dėmesiui Lietuvai, reikėjo sukurti palankią aplinką užsienio investicijoms.<sup>21</sup> Dėl šių priežasčių buvo nuspręsta kodifikuoti darbo teisę. 1991 m. sausio mėn. Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas sudarė darbo grupę Darbo kodekso projektui parengti. Lietuvos Respublikos Seimui projektas buvo pateiktas svarstyti 1994 m. rugsėjo mėn., tačiau dėl įvairių politinių ir žinybinių interesų nebuvo priimtas<sup>22</sup>. 1996 m. pradėtas rengti naujas Darbo kodekso projektas, ir 2002 m.

---

\* *Išbandymo reguliavimas DĮK nuostatomis bus nagrinėjamas kituose skyriuose.*

<sup>18</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 14.

<sup>19</sup> I. Nekrošius. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1). P. 25.

<sup>20</sup> Ten pat.

<sup>21</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 14.

<sup>22</sup> Ten pat. P. 17.

liepos 4 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Darbo kodeksą (įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.).

Darbo kodeksas per beveik dvejus su puse metų nuo įsigaliojimo buvo nedaug keistas, tačiau 2005 m. gegužės 12 d. priimtas Lietuvos Respublikos DK pakeitimo įstatymas (įsigaliojo 2005 m. gegužės 28 d.)<sup>23</sup>, kuriuo pakeista nemaža dalis DK straipsnių. DK pakeitimai padaryti tiek pakeičiant ir papildant bendrąsias DK nuostatas, tiek normas, reguliuojančias kolektyvinius ir individualius darbo santykius. Vieni pakeitimai nulemti siekio suderinti Darbo kodekso nuostatas su kitais galiojančiais įstatymais ir norminiais teisės aktais, kiti susiję su Lietuvos įstojimu į Europos Sąjungą, treči – patikslino DK nuostatas.<sup>24</sup> Išbandymo sąlygos reguliavimui šie pakeitimai esminės įtakos neturėjo.

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

<sup>24</sup> T. Bagdanskis. Darbo kodekso pakeitimai // Juristas. 2005, Nr. 7-8. P. 13.



## 1.2. Išbandymo instituto vieta Lietuvos ir ES valstybių-narių teisinėje sistemoje

Darbo sutarties sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos DK 95 str. Remiantis šio straipsnio 1 d., darbo sutarties šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų – darbovietės ir darbo funkcijų. Be šių sąlygų darbo sutartis negalioja. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). DK 95 str. 4 d. nustato, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šios sąlygos nesusijusios su darbo sutarties galiojimu, tačiau šalims dėl jų sulygus, jos tampa privalomos. Viena iš tokių sąlygų yra išbandymas.

Išbandymo sąlygos teisinė prigimtis vertinama nevienodai. Teisininkas H. Davidavičius<sup>25</sup> darbo sutartį, kurioje yra nustatytas išbandymas, traktuoja kaip sutartį, sudarytą su naikinamąja sąlyga. Jo teigimu, įvykus naikinamajai sąlygai (konstatavus nepatenkinamus išbandymo rezultatus), darbo sutartis gali būti nutraukta lengvatinėmis sąlygomis. Teigiamų išbandymo rezultatų atveju, atvirkščiai, darbo sutartis laikoma sudaryta su atidedamąja sąlyga. Teisininkas I. Nekrošius<sup>26</sup>, komentuodamas išbandymą reglamentuojančius DK straipsnius, kritikuoja tokią nuomonę. Jis teigia, kad 105 str. 2 dalis, nustatanti, kad išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, neduoda teisinio pagrindo tokiems svarstymams. Darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo, todėl išbandymo sąlyga neturi įtakos darbo sutarties galiojimui, ji tik gali lemti paprastesnę sutarties nutraukimo tvarką.

Išbandymas turi panašumų su terminuota darbo sutartimi – abiem atvejais taikoma supaprastinta darbuotojų atleidimo tvarka, atleidžiamam darbuotojui nemokamos išeitinės išmokos ir pan., tačiau tai iš esmės skirtingi darbo teisės institutai.<sup>27</sup> Lietuvoje išbandymas yra tik viena iš kitų sutarties sąlygų, o ne atskira sutarties rūšis. Iki 2003 m. galiojęs DSI nedraudė sudaryti terminuotos darbo sutarties darbuotojo pageidavimu. Todėl darbdaviai neretai su darbuotojais sudarydavo terminuotas darbo sutartis, motyvuodami, kad tai – išbandymo laikotarpis.<sup>28</sup> Pasibaigus nustatytam laikotarpiui, darbdaviai galėdavo lengviau nutraukti darbo sutartį, nes tokio atleidimo nereikėjo pagrįsti jokiais kitomis aplinkybėmis, išskyrus tai, kad pasibaigė sutarties terminas.<sup>29</sup>

Dauguma ES valstybių-narių, kaip ir Lietuva, išbandymą apibrėžia kaip darbo sutarties

<sup>25</sup> H. Davidavičius. Renkamės geriausią! Išbandymas sudarant darbo sutartį // Juristas. 2003, Nr. 2. P. 24.

<sup>19</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P. 72.

<sup>27</sup> S. Petniūnaitė. Išbandymas sudarant darbo sutartį // Vadovo pasaulis. 2005, Nr. 9 (107). P. 59

<sup>28</sup> V. Dauskurdas. Terminuota darbo sutartis ir bandomasis laikotarpis // Vadovo pasaulis. 1999, Nr. 6. P. 64.

<sup>29</sup> R. Petrauskienė. Išbandymas ar terminuota darbo sutartis? // Esu. 1996, Nr. 11 (12). P. 20.

turinio elementą, o ne savarankišką sutarties rūšį. Išimtį sudaro tik keletas valstybių. **Lenkijos** darbo kodekso<sup>30</sup> 25 str. 1 § išvardija tris darbo sutarčių rūšis: neterminuotas, terminuotas ir sutartis tam tikram darbui atlikti. To paties straipsnio 2 § sakoma, kad, prieš sudarant kurią nors iš 1 § išvardytų sutarčių, gali būti sudaryta sutartis bandomajam laikotarpiui.

**Švedijoje**<sup>31</sup> taip pat gali būti sudaroma atskira išbandymo sutartis, tačiau, pasibaigus išbandymo terminui ir nė vienai šaliai nenutraukus sutarties, ji automatiškai tampa neterminuota darbo sutartimi.

**Vokietijoje** išbandymo teisinė prigimtis dvejopa: išbandymas gali būti tiek darbo sutarties sąlyga, tiek atskira darbo sutartimi. Ar į neterminuotą darbo sutartį įtraukti išbandymo sąlygą, ar sudaryti terminuotą darbo sutartį išbandymo laikotarpiui, priklauso nuo šalių valios. Vokietijos Civilinio kodekso 620 str. 2 d. nustato bendrą taisyklę, kuria remiantis darbo sutartis sudaroma neterminuotam laikui. Tačiau, esant tam tikroms aplinkybėms, įmanoma sudaryti ir terminuotas darbo sutartis. 2001 m. priimto įstatymo, reguliuojančio ne visą darbo laiką ir terminuotų darbo sutarčių sudarymą, 14 str. 1 d. nustato pagrindus, kuriems esant galima sudaryti terminuotas darbo sutartis. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma atlikti laikinus, sezoninius darbus, norint pakeisti darbuotoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir pan. Pakankamu pagrindu sudaryti terminuotą darbo sutartį laikoma ir būtinybė darbdaviui įsitikinti, kad priimamas į darbą darbuotojas tinka sulygtam darbui bei darbuotojui – kad darbas jam tinka. Todėl šalys išbandymo laikotarpiui gali sudaryti terminuotą, bet ne ilgesnę kaip šešių mėnesių, sutartį.<sup>32</sup>

Išbandymo sąlygos ir išbandymo sutarties tikslas vienodas, tačiau reikia pripažinti, kad darbdaviui patogesnis išbandymo, kaip darbo sutarties sąlygos, įforminimas – suėjus išbandymo terminui, nereikia sudarinėti naujos sutarties. Tai ypač aktualu įmonėms, kuriose dirba daug darbuotojų arba didelė jų kaita.

Kai kuriose ES valstybėse-narėse aktualus išbandymo atribojimo nuo atrankos testo klausimas. **Belgijoje** ir **Prancūzijoje** sąvoka „išbandymas“ turi dvi reikšmes:

1. Darbo sutarties sąlyga, numatanti laikotarpį, per kurį darbuotojas ir darbdavys išbando vienas kitą.

2. Atrankos testas, skirtas išbandyti potencialų darbuotoją.

Prancūzijoje atrenkant darbuotojus įprasta taikyti testą ar skirti užduotį, už kurią gali būti

<sup>30</sup> Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. 1998, Nr. 21 poz. 94, Nr. 106, poz. 668, Nr. 113 poz. 717; 1999, poz. 1152; Nr. 99, poz. 1075; 2000, Nr. 19 poz. 239, Nr. 43 poz. 489, Nr. 107 poz. 1127; Nr. 120 poz. 1268; 2001, Nr. 11 poz. 84, Nr. 28 poz. 301, Nr. 52 poz. 538, Nr. 99 poz. 1075, Nr. 111 poz. 1194, Nr. 123 poz. 1354, Nr. 128 poz. 1405, Nr. 154 poz. 1805; 2002, nr. 74 poz. 676, Nr. 135 poz. 1146, Nr. 196 poz. 1660, Nr. 199 poz. 1673, Nr. 200 poz. 1679; 2003, Nr. 166 poz. 1608, Nr. 213 poz. 2081; 2004, Nr. 96, poz. 959, Nr. 99 poz. 1001, Nr. 120 poz. 1252, Nr. 240 poz. 2407; 2005, Nr. 10 poz. 71, Nr. 68 poz. 610, Nr. 86 poz. 732 // <http://www.kodekc-pracy.com.pl> – prisijungimo laikas – 2005 m. lapkričio 26 d.

<sup>31</sup> Employment protection act // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/30/a9693fd3.pdf> - prisijungimo laikas – 2005 m. spalio 15 d.

<sup>32</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/ll/ioll/nllp/germany.htm#ce> - prisijungimo laikas – 2005 m. gegužės 7 d.

mokamas atlygis. Tačiau atrankos testas nelaikomas darbo sutarties dalimi net ir kandidatui gaunant užmokestį už atliktas užduotis. Išbandymas labiau vertinamas už testą, nes leidžia šalims geriau pažinti vienai kitą.<sup>33</sup>

### 1.3. Išbandymo tikslas

Išbandymo sąlygos turinį sudaro 2 elementai – išbandymo terminas ir išbandymo tikslas.<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos DK 105 str. numato dvejopą išbandymo tikslą:

1. Išbandymas gali būti nustatomas darbdavio iniciatyva – norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sutartam darbui.

2. Darbuotojo iniciatyva – siekiant įsitikinti, kad darbas tinka darbuotojui.

Išbandymas gali būti nustatytas ir abiejų šalių pageidavimu. Galimybė darbuotojui nustatyti išbandymą savo iniciatyva atsirado priėmus DSI, vėliau šios nuostatos buvo perkeltos į DK. Remiantis DĮK nuostatomis, išbandymas galėjo būti nustatytas tik siekiant patikrinti, ar darbininkas arba tarnautojas tinka jam pavestam darbui.

I. Nekrošius<sup>35</sup> pabrėžia, kad išbandymas nustatomas šalių susitarimu – nė viena darbo sutarties šalis negali primesti kitai šaliai sąlygos dėl išbandymo. Jei viena iš šalių nesutinka su kitos pasiūlymu į darbo sutartį įtraukti šią sąlygą, ji gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Teisinėje literatūroje dažnai sutinkama nuomonė, kad tokia nuostata yra tik formali – praktiškai sprendimą nustatyti išbandymą vienašališkai priima darbdavys. H. Davidavičiaus teigimu, paprastai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo nustato esmines tipines darbo sutarties sąlygas, kurios taikomos visiems darbuotojams. Norintis įsidarbinti asmuo yra priverstas su tokiomis sąlygomis sutikti, nes drįstančiam su jomis nesutikti dažniausiai paaiškinama, kad į jo vietą gali būti priimamas kitas darbuotojas.<sup>36</sup> V. Tiažkijus taip pat pastebi, kad darbdaviai kur kas dažniau nustato išbandymo sąlygą. Tai lemia didelis nedarbas, spartus gyventojų senėjimas, nepakankama teisinė savimonė.<sup>37</sup> Reikia pastebėti, kad nedarbas šiuo metu Lietuvoje sparčiai mažėja, todėl galima manyti, kad tokia situacija palaipsniui ims keistis.

Nuo to, kokių tikslu nustatytas išbandymas, priklauso rezultatų vertinimo procedūra bei darbo sutarties nutraukimo tvarka, todėl darbo sutartyje būtina nurodyti išbandymo iniciatorių.

<sup>33</sup> <http://www.eurofound.eu.int/emire/BELGIUM/PROBATIONCLAUSE-BE.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.; <http://www.eurofound.eu.int/emire/France/TESTPROBATION-FR.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>34</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „Garminta“, Nr. 3K-3-860/2000.

<sup>35</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P.72.

<sup>36</sup> H. Davidavičius. Renkamės geriausią! Išbandymas sudarant darbo sutartį // Juristas. 2003, Nr. 2. P. 24. P. 59.

<sup>37</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 419.

Darbo sutarties pavyzdinėje formoje<sup>38</sup> reikalaujama nurodyti tik išbandymo terminą, todėl praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kuomet darbo sutartyje nenurodoma, koku tikslu sulygtas išbandymas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT), nagrinėdamas tokias bylas, išaiškino, kad, darbo sutartyje nurodžius tik išbandymo terminą, nereiškia, kad dėl išbandymo iš viso nebuvo susitarta ir ši sąlyga negalioja.<sup>39</sup> Kyla klausimas, kurios šalies naudai tokiu atveju aiškinti išbandymo sąlygą. LAT yra pareiškęs nuomonę, kad tuomet ši sąlyga aiškintina darbuotojo naudai, jeigu darbdavys neįrodo priešingai. Toks aiškinimas teisingas, jei darbuotoją laikysime silpnesniaja sutarties šalimi. Kitokio požiūrio laikosi I. Nekrošius – jo manymu, darbo sutartyje neaptarus, kokios sutarties šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, sulygta dėl abiejų išbandymo rūšių.<sup>40</sup> Laikantis sutarties šalių lygiateisiškumo principo, toks požiūris teisingesnis.

Teisinėje literatūroje, nagrinėjančioje ES valstybių darbo teisę, taip pat pabrėžiama, kad išbandymas aktualesnis darbdaviui. Pavyzdžiui, **Graikijos** darbo teisėje išbandymas apibrėžiamas kaip laikotarpis, per kurį viena darbo sutarties šalis (ypač darbdavys) gali patikrinti, ar kita šalis tinka sulygtam darbui, iki darbo santykiams tampa nuolatiniais. Kalbant apie išbandymo sąvoką **Nyderlandų** teisėje, taip pat pabrėžiama, kad darbdaviui ypač svarbu patikrinti darbuotojo sugebėjimus.<sup>41</sup>

Estijoje bei Latvijoje išbandymas galimas tik darbdavio iniciatyva. **Estijos** darbo sutarties įstatymas<sup>42</sup> numato, kad darbo sutartyje gali būti numatytas išbandymas, siekiant patikrinti darbuotojo gebėjimus, socialinius ar profesinius įgūdžius, reikalingus atlikti sutartą darbą. Remiantis **Latvijos** DK 46 str., išbandymas taip pat gali būti nustatomas, siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam patikėtam darbui.<sup>43</sup> Literatūroje, nagrinėjančioje išbandymo reguliavimą Jungtinėje Karalystėje, taip pat pabrėžiama, kad darbuotojas turi įrodyti darbdaviui savo sugebėjimą dirbti.<sup>44</sup>

Atsižvelgiant į tai, kad išbandymo sąlyga aktualesnė darbdaviams nei darbuotojams bei į aplinkybę, kad darbdaviai linkę vienašališkai nustatyti išbandymo sąlygą savo iniciatyva, galima teigti, kad išbandymo sąlygos skaidymas pagal jo nustatymo tikslą praktiškai nėra veiksmingas. Žinoma, mažėjant kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlai, darbuotojai, tardamiesi su darbdaviu dėl darbo sąlygų, gali kelti didesnius reikalavimus, tačiau išbandymo sąlygos nustatymą vargu ar galima

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 11-412, 2005, Nr. 103-3814.

<sup>39</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo mėn. 19 d. nutartis c. b. O. Danilavičienė v. UAB „Norfos mažmena“, Nr. 3K-3-830/2001.

<sup>40</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P. 72.

<sup>41</sup> <http://www.eurofound.eu.int/emire/NETHERLANDS/PROBATIONARYPERIOD-NL.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>42</sup> Republic of Estonia Employment Contracts Act. // Riigi Teataja. 1992, 15/16, 241; 1993, 10, 150; 26, 441; 1995, 14, 170; 16, 228; 1996, 40, 773; 45, 850; 49, 953; 1997, 5, 32; 1998, 111, 1829; 1999, 16, 276; 60, 616; 2000, 25, 144; 51, 327; 57, 370; 102, 669; 2001, 17, 78; 42, 233; 53, 311; 2002, 61, 375; 62, 377, 110, 656; 111, 663; 2003, 4, 22; 13, 69; 90, 601; 2004, 37, 256, 86, 584 // <http://www.legaltext/en/x1056K10.htm> - prisijungimo laikas - 2005 m. spalio 15 d.

<sup>43</sup> Labour code of Latvia // <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc> - prisijungimo laikas - 2005 m. lapkričio 26 d.

<sup>44</sup> [http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle\\_112.asp](http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle_112.asp) - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

laikyti lemiamą, dėl kurios nesusitarus gali būti atsisakyta sudaryti darbo sutartį. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, galima būtų atsisakyti išbandymo sąlygos rūšiavimo – ji visuomet galėtų būti taikoma abiem šalims. Taip būtų realiai užtikrintas sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyros principas.

#### 1.4. Išbandymo sąlygos įforminimas

Lietuvoje privaloma rašytinė darbo sutarties forma, todėl žodinio susitarimo dėl išbandymo nepakanka – jis turi būti užfiksuotas **raštu**. Tik rašytinis susitarimas dėl išbandymo gali būti įrodymu teisme.<sup>45</sup>

1972 m. DĮK 28 str. numatė reikalavimą sąlygą dėl išbandymo nurodyti įsakyme (potvarkyje) priimti į darbą. Pažeidus šį reikalavimą, buvo laikoma, kad išbandymas nenustatytas. Tuo metu nebuvo privaloma rašytinė darbo sutarties forma – priėmimas į darbą būdavo įforminamas įmonės, įstaigos, administracijos įsakymu (potvarkiu). Sudarant žodinę darbo sutartį, įsakyme (potvarkyje) dėl priėmimo į darbą turėjo būti išvardijamos ne tik būtinosios, bet ir papildomos darbo sutarties sąlygos. Darbuotojas su įsakymu (potvarkiu) privalėjo būti supažindintas pasirašytinai (28 str. 1 d.). Reikalavimas išbandymo sąlygą nurodyti įsakyme turėjo užtikrinti, kad administracija išbandymo neskirs vienašališkai. Darbuotojui nesutikus su administracijos pasiūlymu sulygti išbandymą, buvo laikoma, kad šalys nesusitarė dėl darbo sutarties sąlygų, todėl darbo sutartis nesudaryta.

1991 m. priėmus DSĮ, pagrindiniu priėmimo į darbą įforminimo dokumentu tapo darbo sutartis, todėl ir sutartis privalėjo būti rašytinė. DSĮ 12 str. nustatyta, kad sąlyga dėl išbandymo turi būti nurodyta darbo sutartyje.

Reikalavimas, kad išbandymo sąlyga būtų rašytinė, keliamas beveik visose ES valstybėse-narėse. **Slovakijos** DK 45 str. 3 d. nustato: „Sąlyga dėl išbandymo turi būti nustatyta raštu, kitaip ji negalioja.“<sup>46</sup> Panašios nuostatos yra ir Slovėnijos, Čekijos darbo įstatymuose. **Belgijoje** nustatant išbandymą turi būti laikomasi trijų pagrindinių taisyklių:

1. Išbandymas turi būti nustatytas raštu, nes tik rašytinė išbandymo sąlyga gali būti įrodymu teisme. Įprastomis įrodinėjimo priemonėmis – priesaika ar liudytojų parodymais – susitarimas dėl išbandymo negali būti įrodytas. Rašytiniame dokumente turi būti aiškiai išreikšta šalių valia nustatyti išbandymą. Išbandymo terminas ir kitos detalės gali būti numatyti darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje arba susitarta žodžiu.

2. Dokumentas, nustatantis išbandymo sąlygą, turi būti sudaromas atskirai kiekvienam

<sup>45</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės mėn. 31 d. nutartis c. b. L. R. v. A. V. personalinė įmonė, Nr. 3K-3-217/1999.

<sup>46</sup> The Slovak Labour code.// SVK 311/2001; 165/2002; 408/2002; 413/2002; 210/2003; 461/2003; 5/2004; 365/2004; 82/2005 // [http://www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording\\_as%20amend%20210-2003.html](http://www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html) - prisijungimo laikas – 2005 m. lapkričio 26 d.

darbuotojui – nepakanka nustatyti išbandymą darbo tvarkos taisyklėse ar kolektyvinėje sutartyje.

3. Dokumentas turi būti surašomas ne vėliau kaip iki darbuotojui pradėdant dirbti. Šis momentas nebūtinai turi sutapti su darbo sutarties sudarymo momentu.

Kaip matyti iš šių taisyklių, išbandymo sąlyga Belgijoje gali būti nustatoma ne tik darbo sutartyje, bet ir sudarant atskirą susitarimą.

Net ir tose šalyse, kur pati darbo sutartis nebūtinai turi būti rašytinė, išbandymas yra viena iš tų nuostatų, kurioms privaloma rašytinė forma, kitaip jos negalioja. Pavyzdžiui, **Maltoje** darbo sutartis gali būti sudaryta tiek žodžiu, tiek raštu, tačiau tam tikros jos sąlygos, tarp jų ir išbandymo sąlyga, turi būti rašytinės.<sup>47</sup> **Olandijos** CK taip pat nenumato privalomos rašytinės darbo sutarties formos, bet išbandymas galioja tik tuomet, jei yra nustatytas raštu.<sup>48</sup>

### 1.5. Apribojimai nustatyti išbandymą

Lietuvos Respublikos įstatymai išbandymo sąlygą leidžia įtraukti į bet kokios rūšies darbo sutartį, išskyrus laikinąją sutartį – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“<sup>49</sup> nuostatos draudžia nustatyti išbandymą laikiniams darbuotojams. Laikinosios sutartys sudaromos ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui, todėl nustatyti išbandymą nėra tikslinga. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. nutarimu „Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“<sup>50</sup>, išbandymas nenustatomas ir asmenims, priimamiems dirbti pagal darbo sutartis dėl viešųjų darbų atlikimo.

Išbandymas gali būti nustatomas bet kuriam darbuotojui, nepriklausomai nuo jo išsilavinimo, kvalifikacijos, darbo patirties. Išimtį sudaro tik tam tikros asmenų grupės, išvardytos Lietuvos Respublikos DK 105 str. 3 d. Vadovaujantis šiuo straipsniu, išbandymas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas asmenims:

1. Iki 18 metų;
2. Priimtiems konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;
3. Darbdavių susitarimu perkeliameiems dirbti į kitą darbovietę;
4. Kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

<sup>47</sup> Employment and industrial relations act of Malta// [http://www.msp.gov.mt/esf/publications/eira\\_cap\\_452.pdf](http://www.msp.gov.mt/esf/publications/eira_cap_452.pdf) - prisijungimo laikas – 2005 m. rugsėjo 11 d.

<sup>50</sup> [http://www.personneltoday.com/pt\\_legal\\_international\\_det.asp?liArticleID=3564&LiCountryID=134](http://www.personneltoday.com/pt_legal_international_det.asp?liArticleID=3564&LiCountryID=134) - prisijungimo laikas – 2005 m. gegužės 7 d

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 81 (1)-3690; 2003, Nr. 1043; 2005, Nr. 97-3640.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimas Nr. 169 „Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 17-414; 2003, Nr. 106-4749; 2005, Nr. 64-2294; 2005, Nr. 87-3268; 2005, Nr. 121-4339.

Net ir tuo atveju, jei minėtas asmuo sutiktų su darbdavio siūlymu nustatyti jam išbandymą, tokia sąlyga būtų niekinė. Sudarant darbo sutartis su minėtomis asmenų grupėmis, gali būti įtraukta tik išbandymo sąlyga, siekiant patikrinti, ar darbas jiems tinka.

Išbandymas asmenims iki 18 metų nenustatomas, siekiant užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką, nes dėl jauno amžiaus jie negali turėti pakankamai darbo įgūdžių ir kaip lygiaverčiai konkuruoti su vyresniaisiais.<sup>51</sup> Vaikai ir paaugliai laikomi specifine rizikos grupe, todėl jų sauga, sveikata bei tobulėjimo poreikiais ypač rūpinamasi. Asmenų iki 18 metų darbas griežtai reglamentuojamas tiek ES, tiek nacionaliniu lygiu. 1994 m. buvo priimta ES Tarybos direktyva Nr. 33 dėl dirbančio jaunimo apsaugos<sup>52</sup>, kurios nuostatos perkeltos ir į Lietuvos teisės aktus. Nors ji nereglamentuoja išbandymo sąlygos, vienas iš jos tikslų – imtis priemonių koreguoti teisės aktus, kad būtų patenkinti konkretūs jaunų darbuotojų tobulėjimo, profesinio mokymo poreikiai ir galimybės įsidarbinti. DK asmenims iki 18 metų suteikiama nemažai garantijų, viena iš jų ir yra ribojimas nustatyti išbandymą. Nors taip siekiama užtikrinti jaunimo įsitraukimą į darbo rinką, tenka pastebėti, kad praktikoje rezultatai dažnai būna priešingi – dėl specifinių asmenų iki 18 m. įdarbinimo sąlygų kai kurie darbdaviai, atvirksčiai, vengia juos įdarbinti.

Kai kurie įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti tam tikrus papildomus reikalavimus priimant į darbą (konkursą, rinkimus, kvalifikacinius egzaminus). Šie reikalavimai, DK 100 str. įvardyti darbo sutarties prielaidomis, nesusiję su priimamo į darbą asmens individualių, profesinių ir kitokių dalykinių savybių vertinimu, kurį atlieka darbdavys arba jo įgaliotas atstovas. Darbo sutarties prielaidomis laikomi tik bendro pobūdžio, t. y. norminiai reikalavimai tam tikros kategorijos darbuotojams.<sup>53</sup> Darbuotojų atitikimo šiems reikalavimams tvarka yra griežtai reglamentuota, todėl preziumuojama, kad sudarytos specialios komisijos tinkamai įvertina pretendentų asmenines, profesines bei dalykines savybes.

Konkursas, remiantis DK 101 str. nuostatomis, suprantamas siaurąja prasme – konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Ar asmuo atitinka keliamus reikalavimus, vertina specialistų komisija, vadovaudamasi konkurso nuostatais.

Pareigas, į kurias turi būti paskiriama rinkimų būdu, nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, įmonių, įstaigų ir organizacijų įstatai, kolektyvinės sutartys. Paprastai rinkimų tvarka skiriama eiti vadovaujamasias įmonių, įstaigų, organizacijos vadovų pareigas.

<sup>51</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P. 72.

<sup>52</sup> Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // Official Journal L 216, 20/08/1994 P 0012 – 0020.

<sup>53</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P. 64.

Kvalifikaciniais egzaminais tikrinama, ar darbuotojas sugebės dirbti specialių žinių reikalaujantį darbą. Kvalifikacinių egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybės įmonėse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, kitose darbovietėse – darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

Išbandymas nenustatomas ir siekiant apsaugoti darbuotojų, darbdavių susitarimu perkeliamų dirbti į kitą darbovietę, interesus. Laikoma, kad tokių darbuotojų savybės jau yra patikrintos darbdavio, kurio pasiūlymu jie perkeliama į kitą darbovietę.

Be to, išbandymas negali būti nustatomas ir įmonėje, įstaigoje, organizacijoje vykstant reorganizacijos procedūroms (pasikeitus savininkui, steigėjui, pavadinimui, sujungimo, prijungimo, išdalijimo, padalijimo, verslo ar jo dalies perdavimo atvejais), nes, vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK 138 str. nuostatomis, minėtieji procesai negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius.

Galiojant DSĮ, taip pat buvo draudžiama nustatyti išbandymą asmenims, kuriems nesukako 18 metų, darbdavių susitarimu į kitą darbovietę perkeliama darbuotojus. Be to, remiantis 12 str. 3 d. 3 p., išbandymas negalėjo būti nustatomas asmenims, įdarbintamiems į kvotomis nustatytą darbo vietų skaičių. Kvotos būdavo nustatomos darbdavių ir Lietuvos darbo biržos susitarimu įdarbinant neįgalius asmenis. Apribojimas nustatyti išbandymo sąlygą priimtiems konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus buvo nustatytas 1996 m. balandžio 17 d., DSĮ 12 str. 3 d. papildžius dar vienu punktu.

Įstatymai gali numatyti ir kitas asmenų grupes, kuriems negali būti nustatytas išbandymas. Pavyzdžiui, 2004 m. birželio 1 d. priimto Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo<sup>54</sup> 5 str. 2 d. draudžia nustatyti išbandymą asmenims, priimamiems dirbti į socialinę įmonę bei priklausantiems tikslinėms asmenų grupėms. Tikslinės asmenų grupės išvardytos šio įstatymo 4 str. 1 d.:

1) nedirbantys neįgalieji, turintys I, II ar III invalidumo grupę (nesvarbu, ar yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ar ne);

2) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;

3) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieni metai;

4) motina arba tėvas, viena (-as) faktiškai prižiūrinti (-is) ir auklėjanti (-is) vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;

5) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519; 2005, Nr. 85-3137.



įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.

DĖK taip pat buvo numatytos garantijos priimamiems dirbti kitoje vietovėje ar į kitą įmonę, įstaigą ar organizaciją, asmenims, kuriems nesukako 18 metų bei kitiems jauniems asmenims, pradedantiems darbinę veiklą, t.y., jauniems darbininkams, jiems baigus profesines technikos mokyklas bei jauniems specialistams, jiems baigus aukštąsias ir specialiąsias vidurines mokyklas (28 str. 3 d.). Sąrašas, kaip ir dabar, tik pavyzdinis – darbo įstatymai galėjo numatyti ir kitas asmenų, kuriems nenustatomas išbandymas, kategorijas. Kitaip negu dabar, išbandymas negalėjo būti nustatytas priimant darbuotojus ne tik laikiniems, bet ir sezoniniams darbams.

Kai kurių ES valstybių-narių teisės aktai taip pat riboja darbdavių teisę nustatyti išbandymą tam tikroms asmenų kategorijoms. **Estijos** darbo įstatymo 33 str. 5 d. nustato, kad išbandymo sąlyga negali būti taikoma priimant asmenis iki 18 metų ir neįgaluosius į jiems skirtas vietas. **Latvijos** DK 13 sk. 46 str. 1 d. draudžia nustatyti išbandymą asmenims iki 18 m.

## 1.6. Išbandymo terminas

Išbandymo terminas ES valstybėse-narėse reguliuojamas įstatymų, kolektyvinių sutarčių bei papročių. Dėl konkretaus termino gali susitarti pačios šalys, sudarydamos darbo sutartį, tačiau jos turi atsižvelgti į bendras išbandymą reguliuojančias įstatymų normas ar kolektyvinių sutarčių nuostatas. Įstatymais paprastai apibrėžiamas tik maksimalus išbandymo terminas. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nurodytas konkretus arba maksimalus išbandymo terminas, tačiau daugumoje ES šalių draudžiama kolektyvinėje sutartyje nustatyti ilgesnį, nei numatytas įstatymuose, išbandymo terminą.

Lietuvoje išbandymo terminą reguliuoja DK 106 str. 1 d., nustatanti, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Minimalaus išbandymo termino Lietuvos Respublikos DK nereguliuoja, todėl išbandymas gali būti ir visai trumpas. Sutartį sudarančios šalys susitaria dėl konkretaus termino, kuris, jų nuomone, yra pakankamas patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui ir/ar darbas tinka darbuotojui.

DK nustato ne tik bendrą taisyklę, draudžiančią susitarti dėl ilgesnio nei trys mėnesiai išbandymo termino, bet ir išimtį – įstatymų nustatytais atvejais, siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomas ilgesnis – iki šešių mėnesių – išbandymo terminas. Nei darbuotojo iniciatyva, nei šalių susitarimu, nei žemesnės už įstatymą galios teisės aktais ilgesnis kaip trys mėnesiai išbandymo terminas negali būti nustatytas.

Remiantis anksčiau galiojusio DSI nuostatomis, ilgesnis išbandymo terminas įstatymų nustatytais atvejais galėjo būti taikomas nepriklausomai nuo išbandymo sąlygos iniciatoriaus. Teisės

literatūroje, komentuojančioje DK, yra išreikšta nuomonė, kad įstatymo kūrėjo pozicija šiuo atveju yra darbdavio pusėje, suteikianti jam teisę pratęsti bandymo laikotarpį, tikrinant, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Darbuotojas, sprendžiant pagal straipsnio redakciją, tokios teisės neturi.<sup>55</sup> Su teiginiu, kad darbdavys turi teisę pratęsti išbandymo terminą, sutikti negalima, nes išbandymas negali būti pratęsiamas – ilgesnį nei trys mėnesiai išbandymo laikotarpį darbdavys gali nustatyti iš karto, sudarydamas darbo sutartį su darbuotoju, ir, kaip minėta, tik atskirais atvejais, kuriuos numato įstatymai.

1972 m. priimtame DĮK išbandymo trukmė buvo diferencijuojama, priklausomai nuo darbuotojo darbo funkcijų ir atsakomybės lygio – darbininkams negalėjo būti nustatytas ilgesnis nei 1 savaitės išbandymo terminas, tarnautojams (išskyrus darbuotojus, priimančius eiti atsakingąsias pareigas) – 2 savaitės, o eiti atsakingąsias pareigas priimamiems tarnautojams – 1 mėnuo. To meto teisės literatūroje, analizuojančioje DĮK nuostatas, svarstytas klausimas, kokios pareigos laikytinos „atsakingomis“, nes darbo įstatymuose ši sąvoka nebuvo išaiškinta. V. Nekrašas ir I. Nekrošius<sup>56</sup> priskiriant darbuotojus prie atsakingųjų tarnautojų kategorijos siūlė vadovautis „Vieningąja tarnautojų pareigų nomenklatūra“, patvirtinta Darbo komiteto 1967 m. rugsėjo 9 d. nutarimu Nr. 443. Ji visus tarnautojus pagal jų tarnybinių funkcijų pobūdį klasifikavo į tris kategorijas: vadovus, specialistus ir techninius vykdytojus. Remiantis TSRS aukščiausiojo teismo praktika, atsakingais tarnautojais buvo laikomi tie darbuotojai, kurie Vieningoje nomenklatūroje priskirti prie vadovų ir specialistų kategorijos.

Atskiroms darbuotojų kategorijoms TSR Sąjungos ir Lietuvos TSR įstatymai galėjo nustatyti kitokius išbandymo terminus (DĮK 29 str. 2 d.). Ilgesni išbandymo terminai galėjo būti nustatomi priimant į mokslinio tyrimo, projektavimo, projektavimo-konstravimo, technologijos organizacijas ir į aukštųjų mokyklų mokslinio tyrimo poskyrius darbuotojus, kurie turi būti atestuojami. TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1968 m. rugsėjo 27 d. įsakas tokiems darbuotojams leido nustatyti trijų mėnesių maksimalų išbandymo terminą, o atskirais atvejais, suderinus su profsąjungos FGVK – šešių mėnesių.<sup>57</sup>

1988 m. kovo 30 d. buvo priimta nauja 29 str. redakcija, pagal kurią nustota diferencijuoti išbandymo terminą priklausomai nuo darbuotojo kategorijos. Nauja straipsnio redakcija numatė, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, jeigu kitaip nenustato TSR Sąjungos ir Lietuvos TSR įstatymai, o atskirais atvejais, suderinus su atitinkamu profsąjungos komitetu, – šeši mėnesiai.<sup>58</sup> Be to, DĮK komentare<sup>59</sup> paaiškinta, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms darbo

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2004. P. 87.

<sup>56</sup> V. Nekrašas. I. Nekrošius. Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo. Vilnius: Mintis, 1981. P. 28.

<sup>57</sup> Ten pat.

<sup>58</sup> V. Nekrašas. I. Nekrošius. Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo. Vilnius: Mintis, 1981. P. 28.

įstatymai galėjo nustatyti net už šešis mėnesius ilgesnį išbandymo terminą – aukštųjų mokyklų rektoriai turėjo teisę priimti į darbą dėstytojus, nustatydami jiems vienerių metų išbandymo terminą, remdamiesi Aukštųjų mokyklų profesorių-dėstytojų pareigų užėmimo ir atestacijos nuostatais, patvirtintais TSRS aukščiausiojo ir specialiojo vidurinio mokslo ministro 1987 m. liepos 10 d. įsakymu, suderintu su Darbo komitetu ir VPSCT.

Kai kuriose Europos šalyse (Prancūzijoje, Italijoje, Ispanijoje) nustatant išbandymo terminą pirmenybė teikiama kolektyvinių sutarčių, o ne įstatymų nuostatoms. Įstatymai arba visai nereglamentuoja išbandymo termino, arba jų nuostatos taikomos subsidiariai – tiek, kiek išbandymo nereguliuoja kolektyvinių sutarčių nuostatos. Pavyzdžiui, **Prancūzijos** įstatymai išbandymo terminą imperatyviai nustato tik labai siauram darbuotojų ratui – prekybos atstovams. Išbandymas jiems negali viršyti 3 mėn. Visiems kitiems darbuotojams išbandymo terminas nustatomas kolektyvine, individualia sutartimi arba remiantis tam tikros profesijos, regiono praktika, papročiais. Įstatymai visai nereguliuoja išbandymo termino, taikomo sudarant neterminuotas darbo sutartis – jis nustatomas kolektyvinėse sutartyse. Sudarant terminuotas darbo sutartis, taikomas įstatymuose numatytas išbandymo terminas (iki 2 savaičių arba 1 mėn., priklausomai nuo sutarties termino), tačiau tik tuo atveju, jei išbandymo terminas nenustatytas kolektyvine sutartimi. Prancūzijos teismai turi užtikrinti, kad darbo sutarčių nuostatos neprieštarautų kolektyvinių sutarčių nuostatoms bei papročiams ir turi teisę sutrumpinti darbo sutartyje nustatytą nepagrįstai ilgą išbandymo terminą.<sup>60</sup>

Prancūzijoje 2005 m. rugpjūčio mėn. priimtas naujas įstatymas, sukuriantis „naująją darbo sutartį“ (*contrat nouvelle embauche*). Įsigaliojus šiam įstatymui, įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 21 darbuotojas, bus galima taikyti ilgesnį išbandymo terminą – iki 2 metų.<sup>61</sup> Pagrindinis šio įstatymo tikslas – mažinti nedarbo lygį, skatinant smulkius darbdavius kurti naujas darbo vietas. Ateityje, jei bus pasiekta užsibrėžtų tikslų, įstatymas bus pradėtas taikyti ir didesnėms įmonėms.

**Ispanijoje**<sup>62</sup> išbandymo terminas nustatomas kolektyvine sutartimi. Įstatymai numato, kad, kolektyvinėje sutartyje nesant nuostatų, reguliuojančių išbandymo terminą, šalys gali susitarti dėl išbandymo, trunkančio iki trijų arba šešių mėnesių, priklausomai nuo darbuotojų kategorijos. Anksčiau Ispanijos įstatymai išbandymo termino visai nereguliuojo, tačiau išbandymo sąlygą būdavo įprasta nustatyti beveik visose darbo sutartyse, todėl įstatymais nustatytos bendros taisyklės, taikomos nesant atitinkamų nuostatų kolektyvinėse sutartyse.

**Italijoje**<sup>63</sup>, jei kolektyvinė sutartis nenumato kitaip, darbuotojams taikomas ne ilgesnis kaip

---

<sup>59</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, A. Dambrauskas ir kt. LTSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. 1988. Vilnius: Mintis. P. 48.

<sup>60</sup> <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aogl0101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>61</sup> <http://www.economag.com/?p=38&langue=en> - prisijungimo laikas - 2005 m. lapkričio 26 d.

<http://www.freshfields.com/practice/epb/publications/newsletters/labourlaw/12844.pdf> - prisijungimo laikas - 2005 m. lapkričio 26 d.

<sup>62</sup> R. Blanpain. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol 11, 1987. P. 182.

<sup>63</sup> <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aogl0101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

6 mėn., o mokiniams – ne ilgesnis kaip 2 mėn. išbandymo terminas.

Kitose ES valstybėse narėse, nors išbandymo terminas ir reguliuojamas įstatymų, kolektyvinėse sutartyse dažniausiai leidžiama nustatyti trumpesnę nei numato įstatymai maksimalų išbandymo terminą. Pvz., **Švedijos** darbo įstatymo 6 str. numato gana ilgą – iki šešių mėnesių – išbandymo terminą, tačiau tame pačiame straipsnyje sakoma, kad kolektyvinė sutartis gali numatyti trumpesnę išbandymo terminą.<sup>64</sup>

Šalyse, kuriose išbandymo terminas gali būti nustatytas kolektyvinėje sutartyje, darbdaviai įpareigojami informuoti darbuotoją apie išbandymo sąlygą. **Švedijos** darbo įstatymo 6A str. 1 d. nustato darbdaviui pareigą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo įdarbinimo raštu pateikti darbuotojui informaciją apie tam tikras darbo sutarties sąlygas. Viena iš tokių sąlygų – išbandymo terminas. **Suomijos** darbo įstatymo 1 sk. 4 str. 3 d. reikalauja, kad kolektyvinėje sutartyje esant nuostatai apie išbandymo trukmę, darbdavys informuotų darbuotoją, kad taikys šią sąlygą.<sup>65</sup>

Paprastai ilgesnis nei vieno mėnesio išbandymo terminas apibrėžiamas mėnesiais, tik **Portugalijoje** – dienomis. Iki 1991 m. Portugalijoje buvo taikomas 15 d. išbandymo terminas. Vėliau kai kurioms darbuotojų kategorijoms imtas taikyti ilgesnis išbandymas (net iki 240 d.). Kolektyvinėse sutartyse leidžiama nustatyti trumpesnę išbandymo terminą. Portugalijoje dažnai pasitaiko įstatymų pažeidimų, kuomet kolektyvine sutartimi nustatomas ilgesnis, nei leidžia įstatymai, išbandymo terminas. Tokį terminą teismai pripažįsta neteisėtu.<sup>66</sup>

**Vengrijos** DK 81 str. 2 d. nustato bendrą išbandymo terminą – 30 d., tačiau kolektyvinėmis sutartimis galima numatyti kitoki – trumpesnę ar ilgesnę išbandymo terminą. Net ir nustatant ilgesnį išbandymą nei 30 d., jis negali viršyti 3 mėn.<sup>67</sup>

Kaip minėta, teisės aktai paprastai nustato maksimalų išbandymo terminą. Išimtis – Belgija ir Liuksemburgas. **Belgijoje** darbininkams nustatytas 7 d., kitiems darbuotojams – 1 mėn. minimalus išbandymo terminas. **Liuksemburge** minimalus išbandymo terminas – dvi savaitės (išskyrus darbuotojus, kurių darbo užmokestis siekia tam tikrą įstatymų nustatytą dydį – jiems minimalaus išbandymo termino įstatymai nenustato).<sup>68</sup>

Kai kurių ES valstybių-narių įstatymai nustato bendrą maksimalų išbandymo terminą visų kategorijų darbuotojams, pavyzdžiui, Graikijoje gali būti taikomas iki 2 mėn., Latvijoje, Čekijoje, Slovakijoje, Vengrijoje – iki 3 mėn., Estijoje – iki 4 mėn., Švedijoje, Vokietijoje, Kipre – iki 6 mėn. išbandymo terminas. Lenkijoje galima sudaryti ne ilgesnę kaip 3 mėn. išbandymo sutartį. Kitose

<sup>64</sup> <http://www.sweden.gov.se/conmten/1/c6/01/99/30/a9693fd3.pdf> - prisijungimo laikas – 2005 m. spalio 15 d.

<sup>65</sup> Employment contracts act (of Finland) 44/2001, 304/2004, 456/2005 // <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.pdf> - prisijungimo laikas – 2005 m. spalio 15 d.

<sup>66</sup> <http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/PROBATIONARYPERIOD-PT.html> - prisijungimo laikas – prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>67</sup> Labour Code of Hungary. Act No. 22 of 1992 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm> - prisijungimo laikas – 2005 m. gegužės 7 d.

<sup>68</sup> <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aog10101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

šalyse išbandymo terminas diferencijuojamas. Jis gali priklausyti nuo:

1. **Darbuotojų užimamų pareigų, kategorijos, kvalifikacijos, atsakomybės lygio, darbo užmokesčio, įmonės dydžio.** (Pvz., Belgija, Liuksemburgas, Malta, Ispanija, Portugalija.) Šie kriterijai tarpusavyje susiję, nes aukštesnės kvalifikacijos ir atsakomybės reikalaujantys darbai yra geriau apmokami. Pvz, **Maltoje** įprastas išbandymas trunka iki 6 mėn., tačiau darbuotojams, užimantiems vadovaujančias pareigas bei gaunantiems bent dvigubai didesnę nei minimalus darbo užmokestis, gali būti nustatytas iki 1 metų išbandymo terminas, jei kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje. **Belgijoje** ir **Liuksemburge** darbuotojams, kurių darbo užmokestis viršija tam tikrą įstatymuose numatytą sumą, gali būti nustatytas iki 12 mėn. išbandymo terminas, t.y., ilgesnis, nei kitiems darbuotojams (tarnautojams – iki 6 mėn. tiek Belgijoje, tiek Liuksemburge, darbininkams – iki 3 mėn. Belgijoje ir iki 14 d. Liuksemburge). **Ispanijoje** darbuotojai skirstomi į keturias kategorijas: vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams išbandymas negali viršyti 9, kitiems darbuotojams, priklausomai nuo jų kvalifikacijos lygio – 6 arba 3 mėnesių. Trumpiausias – nekvalifikuotų darbininkų išbandymo terminas – 2 savaitės. **Portugalijoje** vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams įstatymai leidžia nustatyti iki 240 d. išbandymo terminą, kitiems darbuotojams – iki 180, 90 arba 60 d., priklausomai nuo užimamų pareigų atsakomybės lygio ir įmonės dydžio. Sudarant terminuotas darbo sutartis, taikomas trumpesnis išbandymo terminas.

2. **Darbo sutarties rūšies ar termino.** Tam tikri apribojimai paprastai taikomi sudarant terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, **Suomijoje**, sudarant darbo sutartį iki 8 mėn., negali būti nustatytas išbandymas, ilgesnis nei pusė sutarties trukmės. **Nyderlanduose** sudarant terminuotą iki 2 metų sutartį, išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 1 mėn. (sudarant visas kitas sutartis išbandymo terminas – 2 mėn.). Iki 1999 m. Nyderlanduose visais atvejais taikytas 2 mėn. išbandymo terminas, tačiau buvo nuspręsta, kad, sudarant trumpalaikes sutartis, toks terminas neproporcingai ilgas.<sup>69</sup> **Portugalijoje** ir **Prancūzijoje** sudarant 6 mėn. ar ilgesnę terminuotą darbo sutartį, išbandymas negali būti ilgesnis kaip vienas mėnuo, o sudarant trumpesnes sutartis, ir išbandymo terminas trumpesnis – iki 15 d. Portugalijoje ir iki 2 savaitių Prancūzijoje.

3. **Darbuotojo mokymo trukmės.** **Suomijos** darbo įstatymo 4 str. 1 d. numato bendrą taisyklę – išbandymas negali viršyti 4 mėn. Tačiau jei darbdavys darbuotojui suteikia specialų mokymą, susijusį su darbu bei trunkantį ilgiau nei 4 mėn., galima susitarti dėl ilgesnio – iki 6 mėn. išbandymo. Be to, kai kuriose šalyse mokiniams (pameistriams) nustatomas kitoks terminas nei kitiems darbuotojams: **Italijoje** – trumpesnis (du mėnesiai vietoje įprasto šešių mėnesių laikotarpio), **Austrijoje**, atvirkščiai, ilgesnis (vienas, o ne du mėnesiai).<sup>70</sup>

Priimant naujus darbo įstatymus, linkstama nediferencijuoti išbandymo. **Slovėnijoje**

<sup>69</sup> <http://members.lycos.nl/richieboy/EU2.htm>. - prisijungimo laikas – 2005 m. rugsėjo 11 d.

<sup>70</sup> <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aog10101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

anksčiau terminai buvo diferencijuojami, atsižvelgiant į darbui atlikti reikalingą kvalifikacijos lygį (darbai buvo skirstomi į kvalifikuotus ir nekvalifikuotus). Tačiau 2002 m. priimtas darbo įstatymas<sup>71</sup> visiems darbuotojams nustatė vienodą išbandymo terminą – ne ilgesnį kaip 6 mėnesiai. Kolektyvine sutartimi leista nustatyti trumpesnį maksimalų išbandymo terminą. Išimtis numatyta tik jūrų laivų igulos nariams – jiems 220 str. suteikia galimybę nustatyti ilgesnį nei 6 mėnesiai išbandymo laikotarpį, priklausomai nuo kelionės trukmės. Išbandymo terminas negali tęstis, laivui jau sugrįžus į Slovėnijos uostą.

**Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje** nėra bendrų taisyklių, reguliuojančių išbandymo terminą. Sutarties šalims suteikiama visiška laisvė susitarti dėl bet kokios išbandymo trukmės. Tačiau nusisotėvėjusi praktika rodo, kad paprastai vienerių metų terminas laikomas maksimaliu, nes išbandymo terminas šiose šalyse siejamas su laikotarpiu, per kurį darbuotojas negali ginčyti atleidimo iš darbo. Airijoje iki 1977 m. tai buvo 6 mėnesių laikotarpis, ir tuo metu dėl išbandymo sąlygos būdavo dažnai sutariama. 1977 m. „Darbuotojų apsaugos aktu“ ši terminą pailginus iki vienerių metų, išbandymo sąlyga vis dar liko populiari, tačiau 1980 m., šiam laikotarpiui išaugus iki 2 metų, išbandymą imta nustatinėti rečiau. 1999 m. vėl buvo grįžta prie vienerių metų termino<sup>72</sup>. Sutarus dėl išbandymo, į darbo sutartį paprastai įtraukiamas jo terminas ir sąlygos, kurioms įvykus, išbandomas darbuotojas taps nuolatinis. Airijoje įprasta nustatyti 6, 9 mėnesių ar 1 metų išbandymo terminą. Jungtinėje Karalystėje laikotarpio, per kurį darbuotojas negali ginčyti atleidimo iš darbo, trukmė taip pat keitėsi. 1978 m. „Darbuotojų apsaugos aktas“ nustatė 2 metų laikotarpį, ir jis buvo laikomas terminuotų sutarčių arba darbo sutarties, sudarytos su išbandymo sąlyga, ekvivalentu. Kaip ir Airijoje, 1999 m. šis terminas sutrumpėjo iki 1 metų.<sup>73</sup>

Kaip matyti iš 1 lentelės (p.64), gana įprastas – 3 mėn. maksimalus išbandymo terminas (tokį terminą iš 25 valstybių numato 10). Pats ilgiausias išbandymo terminas – 2 metai, trumpiausias – 2 savaitės.

Visose ES valstybėse-narėse vadovaujamosi nuostata, kad, darbo sutartimi nustačius ilgesnį nei leidžiamas maksimalus išbandymo laikotarpis, laikoma, kad išbandymas visai nenustatytas, bet tai nedaro negaliojančios visos darbo sutarties.

Kaip pastebi teisininkas H. Davidavičius, praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, nutraukę darbo sutartį su darbuotoju dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, vėl priima jį dirbti tą patį darbą, nustatydami išbandymo sąlygą. Kai kurie darbdaviai tokius teisės pažeidimus kartoja net po keletą kartų, siekdami kuo ilgiau turėti galimybę atleisti tokį darbuotoją lengvatinėmis sąlygomis. Tokia praktika prieštarauja Lietuvos Respublikos DK 105 str. nuostatoms, nustatančioms, kad

<sup>71</sup> Employment Relationships Act of the Republic of Slovenia. 2002, 102-01/89-3/117 // [http://www.gov.si/mdds/z/doc/zdr\\_an.pdf](http://www.gov.si/mdds/z/doc/zdr_an.pdf) - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>72</sup> <http://www.irishjobs.ie/advice/Probation.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>73</sup> <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aog10101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

išbandymas šalių susitarimu gali būti sulygstamas sudarant darbo sutartį. Vėliau išbandymo terminas tam pačiam darbuotojui negali būti nei pratęsiamas, nei kartojamas. LAT šią teisės normą aiškina remdamasis lingvistiniu teisės aiškinimo metodu – išbandymo sąlyga negali būti keičiama, nes, keičiant darbo sutarties sąlygas, nesudaroma nauja sutartis. LAT pabrėžia sutarties šalių lygiateisiškumo principą, tačiau pripažįsta, kad išbandymas darbdaviui yra palankesnis negu darbuotojui, todėl pirmenybę teikia silpnesniosios sutarties šalies apsaugos principui. Išbandymo pratęsimas reikštų darbuotojo padėties pabloginimą, nes būtų prailgintas terminas, per kurį darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo, kaip neišlaikiusį išbandymo, t.y., supaprastinta tvarka.

Išbandymo sąlygą galima nustatyti tik sudarant darbo sutartį, todėl naujo išbandymo termino negalima nustatyti jau dirbančiam darbuotojui, kurio darbo funkcijos pasikeičia iki išbandymo termino pabaigos. Teisininkės S. Petniūnaitės nuomone, pakeitus darbuotojo darbo funkciją, išbandymas netenka galios, nes išbandymas nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka konkrečiam darbuotojui (pareigoms), dėl kurio šalys sulygo sudarydamos darbo sutartį.<sup>74</sup> Šio darbo autorės nuomone, tokiu atveju nukentėtų darbdavio interesai, o kai kuriais atvejais – ir darbuotojo (pavyzdžiui, darbdavys gali vengti perkelti darbuotoją į aukštesnes pareigas, žinodamas, kad išbandymo terminas, nustatytas jį įdarbinant, neteks galios), todėl būtų teisingiau traktuoti, kad, pasikeitus darbuotojo pareigoms, išbandymo sąlyga lieka galioti.

Kyla klausimas, ar galima nustatyti išbandymą darbuotojui, su kuriuo susitariama dėl papildomo darbo. 2005 m. gegužės 28 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos DK pakeitimo įstatymui (paskelbtam 2005 m. gegužės 12 d.),<sup>75</sup> buvo panaikinta darbo sutarties rūšis dėl papildomo darbo. Šalys gali susitarti dėl papildomo darbo, tačiau ne sudarydamos dar vieną darbo sutartį, o aptardamos pakeitimus jau galiojančioje darbo sutartyje.<sup>76</sup> Vadinasi, išbandymo sąlyga tokiam darbuotojui negali būti nustatoma.

Daugumos ES valstybių-narių įstatymai neleidžia pratęsti ar atnaujinti išbandymo termino, net jei šalys sulygsta dėl trumpesnio, nei įstatymų leistinas maksimalus, išbandymo. **Slovakijos** DK 45 str. 1 d., **Vengrijos** DK 81 str. 2 d., **Čekijos** DK<sup>77</sup> 31 str. 1 d teigiama, kad išbandymo terminas negali būti pratęstas. Net ir įstatymuose nesant aiškiai išreikštos nuostatos, draudžiančios pratęsti išbandymo terminą, bendra išbandymo nustatymo tvarka neleidžia manyti, kad išbandymą galima

<sup>74</sup> S. Petniūnaitė. Išbandymas sudarant darbo sutartį // Vadovo pasaulis. 2005, Nr. 9 (107). P. 61.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

<sup>76</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 387.

<sup>77</sup> Labour code of the Czech Republic // Coll. 65/1965; 88/1968; 153/1969; 100/1970; 20/1975; 72/1982; 111/1984; 22/1985; 52/1987; 98/1987; 188/1988; 3/1991; 297/1991; 231/1992; 264/1992; 590/1992; 37/1993; 74/1994; 118/1995; 164/1995; 220/1995; 287/1995; 138/1996; 167/1999; 225/1999; 29/2000; 155/2000; 220/2000; 238/2000; 257/2000; 258/2000; 177/2001; 6/2002; 136/2002; 309/2002; 311/2002; 312/2002; 274/2003; 362/2003; 46/2004; 436/2004; 562/2004; 563/2004; 628/2004; 169/2005; 253/2005; 342/2005 // <http://www.en.domavcr.cz/rady.shtml?x=186987> - prisijungimo laikas – 2005 m. lapkričio 26 d.

pratęsti, t.y., išbandymą galima nustatyti tik sudarant darbo sutartį.

Išbandymas gali būti pratęstas tik Airijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Prancūzijoje. **Airijoje** išbandymo terminą leidžiama pratęsti tik iki maksimalios trukmės, t.y., vienerių metų, tačiau darbdavys negali piktnaudžiauti šia teise – pratęsti išbandymo terminą galima tik tuomet, jei dėl to buvo susitarta sudarant darbo sutartį ir tai užfiksuota raštu. Išbandymo termino pratęsimas taip pat turi būti įformintas raštu. Praktika rodo, kad dažniausiai išbandymo terminas pratęsiamas nuo 3 iki 6 mėnesių, priklausomai nuo to, koks terminas buvo nustatytas.<sup>78</sup> **Jungtinėje Karalystėje** išbandymo termino pratęsimą praktika panaši – darbdavys taip pat turi teisę pratęsti išbandymo terminą iki vienerių metų, jei nėra tikras dėl darbuotojo darbo rezultatų.<sup>79</sup> **Prancūzijos** teismai pripažįsta, kad išbandymas gali būti atnaujintas, jei darbdavio netenkina išbandymo rezultatai.<sup>80</sup>

Lietuvos Respublikos DK 106 str. 3 d. nustato, kad į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe, t.y., išbandymo terminas yra sustabdomas, o darbuotojui grįžus į darbą, tęsiamas toliau. D. Kecorytė pastebi, kad ši įstatymo norma neteikia reikšmės darbuotojo nebuvimo darbe priežastčiai. Tai gali būti ir laikinas nedarbingumas, nemokamos, mokymosi atostogos, įvairių visuomeninių pareigų vykdymas, taip pat kiti nebuvimai darbe.<sup>81</sup> LAT yra išaiškinęs, kad darbuotojo nebuvimo darbe pasekmė taikytina nepriklausomai nuo to, kaip apibrėžtas išbandymo terminas (pasibaigimo laiko tarpu ar kalendorine data).<sup>82</sup>

DĮK 29 str. 3 d buvo nustatyta, kad į išbandymo laikotarpį neįskaitomas laikino nedarbingumo laikotarpis ir kitas laikas, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl svarbių priežasčių. Ši nuostata nebuvo taikoma, jei darbuotojas nebuvo darbe dėl savo kaltės, nes tokiu atveju darbuotojas gali būti atleistas iš darbo.<sup>83</sup> DSI jau nebeišskiria nebuvimo darbe priežasčių.

Panašios nuostatos yra ir kitų valstybių įstatymuose, pvz., **Slovėnijos** darbo įstatymo 125 str. 2 d. pasakyta, kad į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas laikinai nebuvo darbe. **Latvijos** DK 46 str. 2 d. teigia, kad į išbandymą neįtraukiami darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiai ir kitas laikas, kai darbuotojas neatliko darbo dėl pateisinamų priežasčių. **Slovakijos** DK 45 str. 2 d. nustatomi du atvejai, kuomet išbandymo terminas gali būti pratęstas: jei darbuotojas neatliko darbo dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių arba dėl savo kaltės. Vadovaujantis **Estijos** DK 33 str. 3 d., laikotarpis, per kurį darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas dėl priežasčių, nurodytų 55 str. 1-6 dalyse, neįtraukiamas į išbandymą. Tokiomis priežastimis gali būti: kolektyvinėse ar individualiose darbo sutartyse numatyti atvejai, darbuotojo

<sup>78</sup> <http://www.irishjobs.ie/advice/Probation.html> - - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

<sup>79</sup> [http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle\\_112.asp](http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle_112.asp) - prisijungimo laikas – 2005 m. birželio 5 d.

<sup>80</sup> R. Blanpain. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol 5, 1987. P. 76.

<sup>81</sup> D. Kecorytė. Išbandymo laikotarpis // Vadovo pasaulis. 2001, Nr. 1. P. 50.

<sup>82</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo mėn. 13 d. nutartis c. b. A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-212/2002.

<sup>83</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, A. Dambrauskas ir kt. LTSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988. P. 48.



atostogos, laikotarpis, per kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, visuomeninių pareigų atlikimo, teisėto streiko. **Belgijos** įstatymai leidžia pratęsti išbandymo terminą tiek dienų, kiek truko išbandymo sustabdymas, tačiau darbininkams išbandymas gali būti pratęsiamas tik iki 7 d. (iš viso išbandymas jiems negali viršyti 21 d). Jei darbininkas neatvyksta į darbą ilgiau nei 7 d., darbdavys gali nutraukti sutartį ir nemokėti išeitinės išmokos. **Liuksemburge**, jei darbuotojas nebuvo darbe, išbandymo terminas sustabdomas, o vėliau pratęsiamas, tačiau tik iki 1 mėnesio.

**Čekijoje** išbandymo laikotarpis, neviršijantis 10 d., per kurį darbuotojas negali dirbti dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, yra įskaitomas į išbandymą (31 str. 2 d.) .

Kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, kai kuriose šalyse, skaičiuojant išbandymo terminą, nedaromas skirtumas tarp darbuotojo nebuvimo darbe dėl pateisinamų priežasčių arba ir nesant tokių priežasčių (Lietuva, Slovėnija, Slovakija). Latvijos ir Estijos įstatymuose kalbama tik apie pateisinamas darbuotojo nebuvimo darbe priežastis. Kadangi išbandymo laikotarpiu darbuotojo teisinė padėtis nesiskiria nuo kitų darbuotojų teisinės padėties, darbuotojui neatvykus į darbą be svarbių priežasčių, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p.

## 2. IŠBANDYMO REZULTATŲ VERTINIMAS

### 2.1. Vertinimo procedūra

Iki išbandymo termino pabaigos šalis, kurios iniciatyva jis buvo nustatytas (arba abi šalys, jei sudarytas abiejų rūšių išbandymas), turi įvertinti išbandymo rezultatus ir nuspręsti, ar toliau tęsti darbo santykius, ar nutraukti darbo sutartį.

DK nereguliuoja konkrečios išbandymo rezultatų vertinimo tvarkos. 107 str. 2 d. nustato, kad tuo atveju, jei išbandymas buvo nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Vadinasi, darbuotojas turi visišką laisvę įvertinti, ar jam tinka sudarytas darbas ir neprivalo pagrįsti savo sprendimo, t.y. nurodyti jį lėmusias priežastis. 107 str. 1 dalyje, reguliuojančioje darbdavio teisę įvertinti darbuotojo sugebėjimus dirbti, nėra formuluojama, kad vertinimas priklauso nuo darbdavio valios, tačiau nenurodomi ir vertinimo kriterijai.

1996 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senatas, siekdamas suvienodinti darbo įstatymų taikymo praktiką, priėmė nutarimą, kuriuo remiantis darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, suteikta teisė kreiptis į teismą ginčyti išbandymo rezultatus ir darbo sutarties nutraukimą.<sup>84</sup> LAT, nagrinėdamas ginčus, kilusius dėl išbandymo rezultatų vertinimo, nurodė, kad darbdavys, kilus ginčui, privalo įrodyti, jog darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t.y., dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio buvo sudaryta sutartis.<sup>85</sup> Taip ginami darbuotojų interesai, siekiant juos apsaugoti nuo darbdavių savivalės, tačiau teisės literatūroje vis dažniau keliamas klausimas, ar nepažeidžiama darbdavio teisė vertinti išbandymo rezultatus. DK komentaro autorių nuomone, jei darbdavys turėtų įrodinėti darbuotojo netinkamumą darbui, 107 str. prarastų savo prasmę, nes darbo sutartį ir šiaip būtų galima nutraukti vienu iš DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje numatytų pagrindų. Atsižvelgdamas į skirtingas 107 str. formuluotes darbdavio ir darbuotojo atžvilgiu (t.y., į tai, tik kalbant apie darbuotoją, pasakyta, kad rezultatų vertinimas priklauso nuo jo valios), I. Nekrošius daro išvadą, kad darbdaviui nesuteikta teisė išbandymo rezultatus vertinti visiškai laisvai, t.y. remiantis subjektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su darbuotojo profesinėmis, dalykinėmis, o kai kuriais atvejais, kai tai saistoma su darbo specifiška, ir su asmeninėmis savybėmis.<sup>86</sup> I. Nekrošius pastebi, kad, nutraukiant darbo sutartį dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, negalima reikalauti ir svarbių priežasčių, kurioms esant galima nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį

<sup>84</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 // Teismų praktika. 1996, Nr. 4.

<sup>85</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugpjūčio mėn. 23 d. nutartis c. b. E. J. v. Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos UAB „Liteurofoto“, Nr. 3K-3-735/2000.

<sup>86</sup> V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3. P. 74.

(svarbios priežastys DK 129 str. 2 d. apibrėžiamos kaip aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Be to, svarbiomis priežastimis gali būti ir priežastys, nesusijusios su darbuotoju – ekonominės, technologinės, struktūriniai pertvarkymai ir pan.). DK komentaro autorių nuomone, įstatymas darbdaviui, vertinančiam išbandymo rezultatus, leidžia remtis ne tik konkrečiomis aplinkybėmis ir konkrečiais darbuotojo veiksmais, bet ir bendrais darbuotojo rezultatais. Tai gali būti mažesnis darbuotojo efektyvumas, palyginti su kitais tos profesijos darbuotojais, savarankiškumo stoka ir pan., priklausomai nuo to, kokios savybės reikalingos tam tikram darbui. Kol kas nėra aiškiai apibrėžtos ribos tarp priežasčių, kuriomis remdamasis darbdavys gali pripažinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais, ir priežasčių, apie kurias kalbama DK 129 straipsnyje. Svarbių priežasčių sąvoka apibrėžta gana abstrakčiai, todėl praktikoje turėtų būti konkretizuojama.

Kyla klausimas, kokia rezultatų vertinimo procedūra būtų tinkamiausia, kad darbdavys turėtų svarių įrodymų, kad darbuotojas iš tiesų netinkamas sulygtam darbui. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, gali susitarti dėl vertinimo turinio bei kriterijų. Vertinimo turinį gali sudaryti tiek darbuotojo darbingumas, darbo rezultatai, darbo metodai, tiek darbuotojo asmeninės savybės.<sup>87</sup> Jei įmonėje taikoma darbuotojų vertinimo sistema, bendri vertinimo kriterijai gali būti taikomi ir vertinant išbandymo rezultatus. Svarbu, kad kriterijai būtų:

1. **Susiję su darbu** (padedantys įvertinti kritinę elgseną, savybes, lemiančias darbo sėkmę). Vertinant neseniai priimtą darbuotoją, gali būti sudėtinga įvertinti konkrečius darbo rezultatus, nes dar gali būti nepasibaigęs mokymosi procesas, todėl tokio darbuotojo vertinimas turėtų būti perspektyvinis, t.y., orientuotas į ateitį – darbuotojo sugebėjimą keistis, mokytis.

2. **Praktiški** (suprantami ir vertintojams, ir darbuotojams).

3. **Išmatuojami** (aiškiai apibrėžiami ir įvertinami kiekybiniais rodikliais).<sup>88</sup>

G. Rancova straipsnyje „Dėmesio – kolektyve naujokas. Naujų darbuotojų adaptacijos organizacijoje sistema“<sup>89</sup> vertinant išbandymo rezultatus rekomenduoja naudoti „naujo darbuotojo vertinimo kortelę“ (žr. 3 lentelę, p. 66), kurią užpildo kuratorius, paskirtas iškart įdarbinus darbuotoją. Darbuotoją siūloma vertinti vadovaujantis šiais kriterijais: savarankiškumas, atsakomybė, darbštumas ir požiūris į darbą, darbo kokybė, darbo rezultatai. Jei kuratoriaus pateiktoje ataskaitoje atsispindi neigiamas naujo darbuotojo darbo vertinimas arba tai, jog naujas darbuotojas nesistengė išmokyti jam pavesto darbo, ataskaita pateikima įmonės vadovui, kuris, remdamasis ja ir skyriaus ar padalinio vadovo atsiliepimu, priima sprendimą dėl tolesnio naujo darbuotojo darbo įmonėje.

<sup>87</sup> A. Sakalas. Personalo vadyba. Vilnius: Margi raštai, 1998. P. 105.

<sup>88</sup> A. Sakalas, V. Šilingienė. Personalo valdymas. Kaunas: Technologija, 2000. P. 139-140.

<sup>89</sup> G. Rancova. Dėmesio – kolektyve naujokas. Naujų darbuotojų adaptacijos organizacijoje sistema // <http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/41c19ed4c28b1?vbanga2=91155ddaca1220eddc1a7525d37> – prisijungimo laikas – 2005 m. lapkričio 28 d.

UAB „Pačiolio“ auditoriai juristė D. Kecorytė straipsnyje „Išbandymo laikotarpis“<sup>90</sup> nurodo keletą išbandymo rezultatų vertinimo būdų, kurie priklauso nuo darbo pobūdžio. Jei darbo rezultatas yra materialus (t.y., darbas susijęs su gamyba), galima tiksliai nustatyti, ar kokybiškai darbuotojas dirba. Nustačius trūkumus, reikėtų išsiaiškinti, ar jie susiję su darbuotojo kvalifikacijos stoka, ar kilę dėl kitų, nuo darbuotojo nepriklausančių, priežasčių. Jei dirbama paslaugų srityje, galima atsižvelgti į klientų atsiliepimus (pretenzijas, skundus). Sudėtingiau vertinti darbo rezultatus, kuomet kuriami intelektualūs produktai, ir darbo rezultatai yra nematerialūs. Šiuo atveju siūloma įvertinti:

- ar kokybiškai vykdomi vadovo nurodymai,
- kaip laikomasi užduočių atlikimo terminų,
- kokia apimtimi vykdomi pateikti darbai,
- darbuotojo profesinės kvalifikacijos lygį ir pan.

D. Kecorytė rekomenduoja darbdaviui tiksliai fiksuoti visus momentus, kai darbuotojas nesusidoroja su jam pavestu darbu. Jos manymu, geriausiai tam tiktų surašyti atitinkamą aktą (protokolą), kuriame būtų nurodoma, su kokiomis darbinėmis pareigomis darbuotojas nesusidoroja ar atlieka aplaidžiai, kokios priežastys galėjo tai lemti. Iki išbandymo termino pabaigos tiesioginis darbuotojo vadovas turėtų pateikti darbdaviui atitinkamą pranešimą (galima tarnybinio rašto forma), pridėdamas darbuotojo netinkamumą patvirtinančius dokumentus. Pranešime nurodyti faktai turėtų būti svarstomi sudarius specialią komisiją, kad būtų išvengta tiesioginio vadovo subjektyvumo. Autorės siūloma procedūra gana sudėtinga (reikalaujanti daug laiko bei įtraukianti daug žmonių), todėl labiau tiktų didelėms įmonėms. Mažesnėse įmonėse pakaktų tiesioginio vadovo ar kito asmens, paskirto stebėti naują darbuotoją, raštu užfiksuotų pastabų.

Tesininkės S. Petniūnaitės<sup>91</sup> pastebėjimu, įstatymai nenumato, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų turi būti surašomas jo darbo įvertinimo aktas – kaip įrodymų gali pakakti atleidžiamo darbuotojo tiesioginio viršininko ar bendradarbių pateiktos charakteristikos ir pan. Darbdavys neigiamus išbandymo rezultatus gali įrodinėti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>92</sup> 177 str. leistinomis priemonėmis (šalių ir trečiųjų asmenų paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais, daiktiniais įrodymais, ekspertų išvadomis ir pan.).

LAT savo praktikoje kaip tinkamus rašytinius įrodymus, atitinkančius CPK 177 str. reikalavimus bei patvirtinančius, kad darbuotojas netinkamai atliko jam pavestas darbo funkcijas, yra pripažinęs susirinkimų protokolus, tarnybinius pranešimus, liudytojų parodymus, kad darbuotojas aplaidžiai dirbo, nevykdė savo tiesioginių pareigų.<sup>93</sup>

<sup>90</sup> D. Kecorytė. Išbandymo laikotarpis // Vadovo pasaulis. 2001, Nr. 1. P. 50

<sup>91</sup> S. Petniūnaitė. Išbandymas sudarant darbo sutartį // Vadovo pasaulis. 2005, Nr. 9 (107). P. 60.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340; 2003, Nr. 39-1795; 2004, Nr. 63-2244; 2004, Nr. 72-2494; 2005, Nr. 18-574.

<sup>93</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio mėn. 5 d. nutartis c. b. R. K. v. AB „Venta“, Nr. 3K-3-121/1999.

Darbuotojo darbo rezultatams didelės įtakos gali turėti adaptacijos laikotarpis, už kurį atsakingas darbdavys. Lietuvos Respublikos DK 99 str. 4 d. nustato, kad darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Kilus ginčui, darbdaviui, neįvykdžiusiam šių reikalavimų, būtų sunku įrodyti, kad darbuotojas netinkamai atliko jam pavestą darbą.<sup>94</sup> Siekiant, kad naujas darbuotojas kuo greičiau pradėtų produktyviai dirbti, jo įvedimas į kolektyvą turi būti iš anksto suplanuotas. Šiuo tikslu gali būti naudojamos individualios arba bendros visiems darbuotojams adaptacijos programos. Į adaptavimo procesą siūloma įtraukti kuo daugiau įmonės darbuotojų. Visų pirma naujam darbuotojui turėtų būti paskirtas kuratorius (globėjas), kuris padėtų naujam darbuotojui įsijungti į darbą, paaiškintų visus kilusius neaiškumus arba nurodytų, kur tuo klausimu kreiptis. Paprastai globėjas paskiriamas visam išbandymo laikotarpiui arba keletui pirmųjų svaičių. Globėjo tikslas – padėti naujam darbuotojui kuo greičiau pradėti savarankiškai dirbti.<sup>95</sup> Vadovams siūloma aptarti ne tik pareigybinės darbuotojo instrukcijas, darbo sutarties sąlygas, atlyginimą, jo apskaičiavimo ir išmokėjimo sistemas, bet ir atskaitomybės klausimą – kam ir koku būdu turėtų atsiskaitinėti naujasis darbuotojas. Naujojo darbuotojo bendradarbiai turėtų prisistatyti ir trumpai nupasakoti savo funkcijas organizacijoje, paaiškinti, kokiais klausimais į juos galima kreiptis, papasakoti įmonės tradicijas ir nerašytas taisykles. Darbuotojui turi būti tinkamai paruošta darbo vieta. Labai svarbu numatyti seminarus ar mokymus, kurie galėtų padėti įsijungti naujajam darbuotojui į jo užduotis. Būtinai tiesioginiai viršininko ir naujojo darbuotojo susitikimai siekiant išsiaiškinti, kaip naujajam darbuotojui sekasi dirbti, ar jis neturi kokių nors klausimų, pageidavimų. Darbdavys, sudaręs naujam darbuotojui tokias sąlygas adaptuotis, gali tikėtis atitinkamų darbo rezultatų.<sup>96</sup>

Darbuotojo vertinimas neturėtų būti paliktas paskutinėms išbandymo termino dienoms – galutinis darbuotojo vertinimas turėtų remtis tarpiniais vertinimo rezultatais. Tarpiniai vertinimo rezultatai, kurie dar nelemtų darbuotojo likimo įmonėje, padėtų jam suprasti darbdavio reikalavimus, atskleistų sritis, kuriose reikia tobulėti. Patartina sudaryti mokymosi, tobulėjimo planą. Jei tarpiniai vertinimo rezultatai netenkina darbdavio, jis gali nuspręsti, ar jam naudingiau investuoti į darbuotojo mokymą, ar į naujo darbuotojo paiešką, atranką. Gali būti svarstoma galimybė perkelti darbuotoją į kitas, labiau jam tinkančias pareigas. Sprendimas nutraukti darbo sutartį turėtų būti tik kraštutinė priemonė.

Tarpiniai vertinimo rezultatai populiarūs **Jungtinėje Karalystėje**. Darbdavys turi imtis priemonių, kad išbandymas būtų sėkmingas, t.y., tinkamai apmokyti naują darbuotoją. Sudarydamos darbo sutartį, šalys gali susitarti, kad, pasibaigus išbandymui, galutinis rezultatų vertinimas nebus

<sup>94</sup> S. Petniūnaitė. Išbandymas sudarant darbo sutartį // Vadovo pasaulis. 2005, Nr. 9 (107). P. 61.

<sup>95</sup> A. Jakštaitė-Talijūnienė. Sveikas atvykęs į mūsų firmą // Vadovo pasaulis. 1999, Nr. 6. P.42.

<sup>96</sup> <http://www.adgloriam.lt/lt/main/s/ef/ad> - prisijungimo laikas - 2005 m. spalio 23 d.

netikėtas, t.y., remsis tarpiniais vertinimais – darbdavys tik apibendrins viską, kas jau pasakyta anksčiau. Teigiamai įvertinus išbandymo rezultatus, darbuotojas lieka dirbti toliau, gali būti paaukštintas (tokiu atveju jam gali būti nustatomas naujas išbandymo terminas), perkeliamas į kitas, žemesnes, pareigas arba atleidžiamas iš darbo<sup>97</sup>.

**Prancūzijoje** darbdavys neturi absoliučios laisvės vertinti darbuotojo rezultatus, įskaitant ne tik profesines, bet ir asmenines darbuotojo savybes. Darbdavys į darbą priimtam darbuotojui privalo suteikti galimybių atskleisti savo profesinius gebėjimus. Vertindamas darbuotoją, jis negali reikalauti tokių profesinių gebėjimų, kurių nereikalavo priimdamas jį į darbą<sup>98</sup>. Todėl ypač svarbu tinkamai atlikti darbuotojų atranką bei supažindinti darbuotoją su jo pareigomis iki jam pradėdant dirbti.

## 2.2. Išbandymo rezultatų įvertinimo pasekmės

Darbdavys, pripažinęs, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai rašu išpėjęs darbuotoją prieš tris dienas ir nemokėti jam išeitinės išmokos (DK 107 str. 1 d.). Toks pat išpėjimo terminas bei raštiška jo forma taikoma ir darbuotojui, norinčiam nutraukti darbo sutartį, kai išbandymas nustatytas jo iniciatyva (DK 107 str. 2 d.). Kyla klausimas, koks turi būti išpėjimo terminas, jei išbandymas buvo nustatytas tik darbdavio iniciatyva, o darbo sutartį nepasibaigus išbandymo laikotarpiui nori nutraukti darbuotojas. DK 107 str. tokios situacijos nereglamentuoja, vadinasi, darbuotojas turi išpėti darbdavį bendra tvarka – ne vėliau kaip prieš 14 dienų. DK nesant aiškaus tokios situacijos reglamentavimo, dažnai klaidingai manoma, kad išpėjimo terminas per išbandymo laikotarpį abiem šalims vienodas – trys dienos, nepriklausomai nuo to, koku tikslu jis buvo nustatytas. Būtų aiškiau, jei į 107 str. būtų įtraukta formuluotė, kad, nustačius išbandymo sąlygą tik darbdavio iniciatyva, darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį nesuėjęs išbandymo terminui, privalo išpėti darbdavį bendra tvarka, prieš 14 dienų. Pažymėtina, kad išpėjimo terminai skaičiuojami kalendorinėmis, o ne darbo dienomis.

107 str. 1 ir 2 dalys, reglamentuojančios darbo sutaties nutraukimą dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, laikytinos savarankiškais pagrindais nutraukti sutartį, nedarant nuorodos į kitus DK straipsnius. Pasibaigus išbandymo terminui, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais.

Jei darbuotojas neatleidžiamas iš darbo paskutinę išbandymo termino dieną, laikoma, kad jis išbandymą išlaikė, ir šios aplinkybės nebūtina užfiksuoti raštu (darant įrašą darbo sutartyje ar

<sup>97</sup> [http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle\\_112.asp](http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle_112.asp) prisijungimo laikas – 2005 m. birželio 5 d.

<sup>98</sup> R. Blanpain. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol 5, 1987. P. 76.

patvirtinant įsakymu).

DĮK išbandymo rezultatus reglamentavo 30 str. Pirmoji straipsnio dalis reglamentavo situaciją, kai išbandymo rezultatai teigiami t.y., darbuotojas, pasibaigus išbandymo terminui, lieka dirbti toliau. DĮK taip pat nereikalavo šio fakto įforminti atskiru įsakymu (potvarkiu). Esant neigiamiems išbandymo rezultatams, įmonės, įstaigos, organizacijos administracija galėjo atleisti darbuotoją iš darbo, nemokėdama jam išeitinės pašalpos.

DSĮ 14 str., reglamentuojantis išbandymo rezultatus, analogiškas DK 107 str. 1 d. nuostatoms, išskyrus tai, kad iki DK įsigaliojimo darbdavys galėjo nutraukti darbo sutartį be įspėjimo – nesilaikydamas 34 ir 35 str. nustatytos tvarkos. Darbuotojas privalėjo įspėti darbdavį prieš 3 darbo dienas.

Kitose ES valstybėse narėse išbandymo sąlygos nustatymas turi panašias pasekmes – sutarties šalims suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį taikant trumpesnę nei įprastas įspėjimo terminą arba visai be įspėjimo, o atleidžiamiems iš darbo darbuotojams nemokamos išeitinės išmokos.

Valstybėse, kuriose išbandymas yra savarankiška darbo sutarties rūšis, pasibaigus sutarties terminui, su darbuotoju, kurio išbandymo rezultatai įvertinti teigiamai, sudaroma nauja sutartis.

Įspėjimo terminas paprastai numatomas įstatymuose ir/ar kolektyvinėse sutartyse. Net jei įspėjimo terminas numatytas įstatyme, dažniausiai kolektyvine sutartimi leidžiama nustatyti trumpesnę įspėjimo terminą. Tik **Airijoje** ir **Jungtinėje Kralystėje** darbo sutarties šalims paliekama laisvė dėl įspėjimo termino susitarti sudarant individualią darbo sutartį, tačiau ir šiose valstybėse paprastai sutariama dėl trumpesnio įspėjimo termino, nei įprasta taikyti nutraukiant sutartį bendra tvarka. Šalys gali susitarti dėl skirtingų įspėjimo terminų, taikomų darbdaviui ir darbuotojui. Airijoje sudarant terminuotą darbo sutartį, siūloma įtraukti nuostatą, draudžiančią nutraukti ją per išbandymą, nebent yra bendri pagrindai, pateisinantys darbuotojo atleidimą be įspėjimo. Sudarant neterminuotą darbo sutartį, paprastai nustatomas įspėjimo terminas, trunkantis nuo 1 savaitės iki 1 mėnesio. Tokią sutartį leidžiama nutraukti ir per išbandymą, ir jam besibaigiant. Jei dėl konkretaus įspėjimo termino nesusitarta, rekomenduojama taikyti įspėjimo terminą, atsižvelgiant į darbuotojo dirbtą laiką, pvz., jei darbuotojas dirbo 13 savaitių, taikomas 1 savaitės įspėjimo terminas, jei daugiau – atitinkamai ilgesnis.<sup>99</sup>

Įspėjimo terminai gana įvairūs – nuo 3 dienų iki 1 mėnesio. **Latvijoje, Slovakijoje** tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, įspeję kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 dienas. **Maltos** įstatymai numato 1 savaitės įspėjimo terminą, kuris taikomas tik tuo atveju, jei darbuotojas dirbo ilgiau nei 1 mėn. Kai kuriose valstybėse įspėjimo terminas priklauso nuo

---

<sup>99</sup> <http://www.irishjobs.ie/advice/Probation.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.;  
<http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aogl0101.html> - prisijungimo laikas - 2005 m. birželio 5 d.

išbandymo trukmės. Pvz., **Liuksemburge** minimalus išpėjimo terminas – 12 d., maksimalus – 1 mėn. Jei išbandymas nustatytas savaitėmis, išpėjimo terminas atitinka tiek dienų, kiek savaitių trunka išbandymas, pvz., jei darbuotojui nustatytas minimalus – 2 savaitių – išbandymas, apie atleidimą iš darbo jis turi būti įspėtas prieš 2 dienas. Jei išbandymas trunka 3 savaites, išpėjimo terminas – 3 dienos. Jei išbandymas nustatytas mėnesiais, išpėjimo terminas skaičiuojamas taip: vieną išbandymo mėnesį atitinka 4 išpėjimo dienos, tačiau bendra išpėjimo trukmė negali būti trumpesnė nei 15 dienų bei viršyti 1 mėn. T.y., jei sutarta dėl 2 ar 3 mėn. išbandymo, išpėjimo terminas – 15 d., jei dėl 4 mėn. – 16 d. ir t.t. Jei išbandymas trunka 8 mėn. ir ilgiau, išpėjimo terminas – 1 mėnuo. (Žr. 2 lentelę, p. 65).

**Lenkijoje** išbandymo sutartis nutraukiama pasibaigus jos terminui, tačiau, tinkamai įspėjus kitą šalį, sutartį galima nutraukti ir anksčiau. Išpėjimo terminas priklauso nuo sutarties termino: 3 darbo dienos, jei išbandymo sutarties terminas neviršija 2 savaitių, 1 savaitė – jei sudaroma ilgesnė išbandymo sutartis ir 2 savaitės – jei susitariama dėl 3 mėn. išbandymo.

Šalyse, kuriose išbandymo terminas priklauso nuo darbo pobūdžio ar darbuotojų kategorijos, dažnai tam tikroms darbuotojų grupėms numatomas ir skirtingas išpėjimo terminas. **Belgijoje** darbo sutarties negalima nutraukti per tam tikrą laikotarpį (7 d. darbininkams ir 1 mėnesį tarnautojams). Todėl darbininkams išpėjimo terminas gali svyruoti nuo 8 iki 14 dienų (rašytinė forma neprivaloma), o tarnautojams taikomas 7 d. išpėjimo terminas, kuriam privaloma rašytinė forma.

Įspėti apie ketinimą nutraukti darbo sutartį iki išbandymo termino pabaigos neprivaloma Vengrijoje, Austrijoje, Ispanijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Suomijoje, Estijoje. Prancūzijoje įspėti kitą šalį būtina tik tuo atveju, jei tokia pareiga numatyta kolektyvinėje sutartyje.

**Slovėnijos** darbo teiseje egzistuoja dvejopa darbo sutarties nutraukimo tvarka, t.y., sutartį galima nutraukti „įprasta“ tvarka (*ordinary termination*), kuomet privalomas tam tikras šalių sutartas išpėjimo terminas ir „specialia“ tvarka (*extraordinary termination*), taikoma esant svarbioms priežastims. Šiuo atveju išpėjimo terminas nėra būtinas, o kilus ginčui, įrodinėjimo našta tenka tai šaliai, kurios iniciatyva darbo sutartis nutraukta. Slovėnijos darbo santykius reguliuojančio įstatymo 111 str. išvardija pagrindus, kuomet darbdavys gali nutraukti darbo sutartį iš anksto neįspėjęs darbuotojo (esant darbuotojo kaltei, svarbioms priežastims ir pan.). Prie tokių atvejų priskiriamas ir nepatenkinamas išbandymo rezultatų veretininimas. Pažymėtina, kad darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, kol išbandymo terminas nesibaigė (125 str. 4 d.). Tačiau iškart, kai tik išbandymo terminas baigiasi, darbdavys su darbuotoju, neišlaikiusiu išbandymo, gali nutraukti darbo sutartį be išpėjimo. Kol išbandymo terminas nepasibaigęs, darbdaviui peliekama teisė nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais – dėl svarbių priežasčių (*extraordinary termination*). Atleidžiant darbuotoją dėl nepatenkinamo išbandymo rezultatų įvertinimo, darbdaviui numatoma pareiga nurodyti darbuotojui priežastis, nulėmusias tokį vertinimą.



Darbuotojas, kitaip nei darbdavys, darbo sutartį gali nutraukti nepasibaigus išbandymo terminui, tačiau privalo įspėti darbdavi ne vėliau kaip prieš 7 dienas. Darbuotojas neįpareigojamas nurodyti darbdaviui priežasčių, lėmusių tokį sprendimą.

**Vokietijoje** taip pat galimi du būdai nutraukti darbo sutartį – įprasta tvarka, iš anksto įspėjus darbuotoją arba specialia tvarka, esant svarbioms priežastims (darbdavys arba visai neprivalo įspėti darbuotojo, arba įspėjimo terminai trumpesni). Įspėjimo terminas, nutraukiant darbo sutartį įprasta tvarka, priklauso nuo darbuotojo darbo stažo. Nepatenkinami išbandymo rezultatai laikytini pakankama priežastimi nutraukti darbo sutartį specialia tvarka, todėl taikomas trumpesnis įspėjimo terminas – 2 savaitės (CK 622 str.). Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas trumpesnis įspėjimo terminas.

Ne visose valstybėse darbuotojui suteikta teisė ginčyti darbo sutarties nutraukimą dėl nepatenkinamo išbandymo rezultatų vertinimo. Pavyzdžiui, **Slovakijoje** darbdavys ir darbuotojas iki išbandymo termino pabaigos gali nutraukti sutartį, nurodę kitai sutarties šaliai priežasčių. Atleidimą iš darbo darbuotojas gali ginčyti tuo atveju, jei darbdavys pažeidė atleidimo iš darbo procedūrą, pavyzdžiui, nesilaikė įspėjimo termino.

**Latvijoje** darbdavys taip pat neprivalo nurodyti darbuotojui jo atleidimo iš darbo priežasčių. Darbuotojas gali kreiptis į teismą tik tuo atveju, jei darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, pažeidė lygias teises. Iki naujojo Latvijos DK įsigaliojimo (2002 m.) darbuotojas turėjo teisę ginčyti atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų bet koku atveju.

**Danijoje**, kaip ir **Jungtinėje Karalystėje** bei **Airijoje**, naujų darbuotojų teisės nėra ginamos – jie turi turėti bent 1 metų nepertraukiamo darbo stažą, kad galėtų ginčyti darbdavio sprendimą nutraukti darbo sutartį (išskyrus tuos atvejus, jei darbo sutartis nutraukiama diskriminaciniu pagrindu).<sup>100</sup>

**Kipre** darbuotojas, dirbantis trumpiau nei 26 savaites (t.y., 6 mėn. – tiek, kiek trunka išbandymas), negali ginčyti atleidimo iš darbo.<sup>101</sup>

**Ispanijoje** ir darbdavys, ir darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį, nurodę savo sprendimo priežasčių. Darbuotojas gali ginti savo teises teisme tik tuomet, jei buvo atleistas iš darbo dėl priežasčių, tiesiogiai nesusijusių su darbo santykiais arba pažeidžiančių žmogaus teises. Teismai pripažįsta neteisėtą ir darbo sutarties su nėsčia moterimi nutraukimą.

**Italijoje** nutraukiant darbo sutartį, taip pat nebūtina įspėti kitą sutarties šalį, tačiau pagrindas nutraukti darbo sutartį turi būti būtent nepatenkinami išbandymo rezultatai, o ne kitos priežastys

**Suomijoje** darbo sutartis per išbandymą gali būti nutraukta bet kurios šalies, išskyrus 2 atvejus:

<sup>100</sup> <http://www.arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/filer/pdf/tores/sigema3.pdf> prisijungimo laikas – 2005 m. gegužės 7 d.

<sup>101</sup> [http://www.legal500.com/devs/cyprus/hr/cyhr\\_001.htm](http://www.legal500.com/devs/cyprus/hr/cyhr_001.htm) - prisijungimo laikas - 2005 m. spalio 15 d.

1. Darbo sutartis negali būti nutraukta remiantis diskriminaciniu pagrindu (2 sk. 2 str. 1d.).

2. Jei darbdavys neįvykdė savo pareigos informuoti darbuotoją apie išbandymo sąlygą, nustatytą kolektyvinėje sutartyje (1 sk. 4.3).

**Vengrijoje, Austrijoje** bet kuri sutarties šalis gali nutraukti sutartį be įspėjimo, be paaiškinimo.

**Prancūzijoje** galioja bendra taisyklė – bet kuri sutarties šalis per išbandymo laikotarpį gali nutraukti sutartį be įspėjimo, nebent įspėjimo terminas numatytas kolektyvinėje sutartyje.

Prancūzijos teismai gali pripažinti sutarties nutraukimą neteisėtu dviem atvejais:

1. Jei nutraukiant sutartį buvo pažeistos žmogaus teisės arba nutraukta darbo sutartis su nėščia moterimi.

2. Kuomet darbdavys piktnaudžiauja savo laisve nutraukti darbo sutartį. T.y., jei darbas, kurio reikalavo iš darbuotojo, neatitiko reikalavimų, iškeltų priimant jį į darbą.

Jei viena iš sutarties šalių tvirtina, kad išbandymas iš viso nebuvo nustatytas, tai šaliai tenka įrodinėjimo našta. Įrodymais gali būti individualios darbo sutartys, kolektyvinės sutartys, profesijos ar regiono papročiai, praktika.

Kaip minėta, Prancūzijoje priimtas įstatymas, nustatantis ilgesnį išbandymo terminą darbuotojams, dirbantiems mažose įmonėse. Naujasis įstatymas darbdaviui suteikia daugiau lankstumo atleidžiant darbuotojus iš darbo – per išbandymo laikotarpį darbdavys gali atleisti darbuotoją nesilaikydamas įprastos atleidimo iš darbo tvarkos. Vienintelė sąlyga – darbuotojas turi būti raštiškai įspėtas apie atleidimą. Įspėjimo terminas priklauso nuo darbuotojo darbo trukmės – jei darbuotojas yra išdirbęs nuo 1 iki 6 mėn., jam taikomas 2 savaičių įspėjimo terminas, jei nuo 6 iki 24 mėn. – 1 mėn. įspėjimo terminas. Siekiant užtikrinti teisių ir pareigų pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio, įstatymas suteikia darbuotojui teisę gauti išeitinę išmoką, jei darbo sutartis nutraukiama iki išbandymo termino pabaigos – 8 % nuo darbo užmokesčio sumos, sumokėtos darbuotojui per visą jo darbo laikotarpį. Darbdavys taip pat įpareigotas prisidėti prie atleidžiamo iš darbo darbuotojo nedarbo draudimo išmokos. Siekiant užkirsti kelią darbdaviams piktnaudžiauti suteikta teise (atleisti ir vėl įdarbinti darbuotojus, nustatant išbandymo terminą), tam pačiam darbuotojui draudžiama nustatyti išbandymo terminą, jei jis iš naujo priimamas į darbą ne vėliau kaip po 3 mėn. nuo darbo sutarties nutraukimo.

Apibendrinant galima pasakyti, kad nemaža dalis ES valstybių-narių nesuteikia darbuotojui galimybės ginčyti darbo sutarties nutraukimą, kai ji nutraukiama nepasibaigus išbandymo terminui. Darbuotojas į teismą gali kreiptis tik tuomet, jei darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, diskriminavo darbuotoją arba nesilaikė darbo sutarties nutraukimo procedūros (pavyzdžiui, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino), bet ne dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų.

### 3. GINČAI DĖL ATLEIDIMO IŠ DARBO PAGAL DK 107 STR. 1 D.

#### 3.1. Ginčai dėl išbandymo rezultatų vertinimo

Remiantis minėtuoju LAT teisėjų senato nutarimu Nr. 42, darbuotojas, manantis, kad darbdavys jo išbandymo rezultatus įvertimo neobjektyviai, turi teisę kreiptis į teismą ginčyti tokį vertinimą ir darbo sutarties nutraukimą. Ginčyti atleidimą iš darbo galima ir tuo atveju, jei raštiškas įspėjimas išgautas prieš darbuotojo valią. Darbuotojas per 1 mėn. nuo dokumento, patvirtinančio jo atleidimą, gavimo dienos gali kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą (DK 297 str. 1 d.). Nagrinėdamas tokias bylas, teismas turi užtikrinti, kad bus atsižvelgta į abiejų darbo sutarties šalių interesus, t.y., apginti darbuotoją, jei nustato, kad darbdavys per visą darbo laikotarpį nebuvo pareiškęs jokių pretenzijų dėl netinkamo darbo bei pripažinti atleidimą iš darbo teisėtu, darbdaviui pateikus konkrečius įrodymus, patvirtinačius, kad darbuotojas netinka sulygtam darbui.<sup>102</sup> Darbo sutarties šalys šias aplinkybes gali įrodinėti visomis CPK 177 str. nustatytais įrodinėjimo priemonėmis. Teismui nustačius, kad darbuotojas iš darbo buvo atleistas be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, grąžina darbuotoją į darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Ieškinį patenkinus, išbandymo terminas tęsiamas. Jei teismas nustato, kad darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių negali būti grąžinamas į pirmesnę darbą, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, priteisia darbuotojui iškeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką. Tokiu atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (297 str. 4 d.).

Nuo DK įsigaliojimo teismų praktikos nagrinėjant ginčus dėl atleidimo pagal Lietuvos Respublikos DK 107 str. 1 d. nėra daug, tačiau išbandymą reglamentuojančios nuostatos iš esmės nepasikeitė nuo tų, kurios buvo įteisintos anksčiau galiojusiame DSI, todėl bus apžvelgti ir ginčai, išnagrinėti iki 2003 m.

Daugiausia ginčų kyla dėl rezultatų vertinimo, šiek tiek mažiau – dėl išbandymo termino nustatymo ir apribojimų nustatyti išbandymą tam tikroms darbuotojų grupėms pažeidimo.

2005 m. kovo mėn. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (toliau – LAT CBS) teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą Nr. **3K-3-154/2005**<sup>103</sup>. Ginčo esmę sudarė tai, kad, ieškovo teigimu, jis pagal DK 107 str. 1 d. buvo atleistas neteisėtai, nes vairuotojo pareigas atliko tinkamai.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, kad ieškovas nemokėjo dirbti autokrautuvu, jam priklausanti atlikti darbą turėjo atlikti kitas įmonės darbuotojas.

<sup>102</sup> H. Davidavičius. Renkamės geriausia! Išbandymas sudarant darbo sutartį // Juristas. 2003, Nr. 2. P. 25.

<sup>103</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo mėn. 16 d. nutartis c. b. I. J. v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005.

Apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs byloje esančius įrodymus, nurodė, kad ieškovo gebėjimą dirbti autokrautuvu patvirtina kvalifikacijos egzamino komisijos teigiamas įvertinimas ir ieškovo praktikos vadovo pateikta gamybinė charakteristika, todėl nusprendė, kad pagal DK 107 str. 1 d. laikyti ieškovo atleidimą iš darbo teisėtu nėra pagrindo.

Kasaciniu skundu atsakovas teigė, kad teismas nepagrįstai sutapatino bandymą valdyti autokrautuvą su gebėjimu dirbti vairuotoju. Kasatoriaus teigimu, nors ieškovas ir baigė kursus, įrodyti savo tinkamumą dirbti sulygtą darbą jis galėjo tik kasdieniniam darbe, ir tik darbdavys turi teisę spresti, ar darbuotojas tinkamas darbui.

Atsiliepime į kasacinį skundą ieškovas nurodė, kad teismas nenustatinėjo, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui atlikti. Teismas tik nustatė, kad atsakovas neturėjo teisinio pagrindo atleisti ieškovą pagal DK 107 str. 1 d. Ieškovas pažymėjo, kad priimant į darbą jam buvo paaiškinta, jog jis dirbs automobilio „ZIL 130“ vairuotoju ir turės prižiūrėti įmonės kieme esantį autotransportą, todėl darbdavys negali versti darbuotoją atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi.

LAT CBS teisėjų kolegija, nagrinėdama kasacinį skundą, rėmėsi ankstesne LAT praktika. Kolegija nurodė, kad išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva, o tai reiškia, kad teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka dirbti sulygtą darbą. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti, ar darbdavys turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir yra teisėtas, jeigu darbdavys pateikia konkrečių įrodymų, patvirtinančių, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Šioje byloje ieškovo teisę dirbti autokrautuvu patvirtina baigti kursai ir suteikta kvalifikacija, tačiau, priešingai, nei sprendė apygardos teismas, jie neįrodo, kad darbuotojas tinkamas dirbti konkretų darbą. Nustatant, ar darbuotojas tinkamas jam pavestam darbui atlikti, būtina įvertinti, ar darbuotojas savo žinias ir kvalifikaciją tinkamai panaudojo dirbdamas konkretų jam pavestą darbą. Iš atsakovo pateiktų įrodymų matyti, kad darbdavys pagrįstai sprendė, jog per išbandymo laikotarpį ieškovas netinkamai atliko jam pavestą darbą: tai patvirtino atsakovo pateiktas tarnybinis pranešimas, darbdavio aktas dėl ieškovo atsisakymo parodyti, kad jis moka dirbti jam patikėta technika, liudytojų parodymai. Todėl kolegija nusprendė, kad atsakovo pateikti įrodymai yra pakankami nuspręsti, jog darbdavys nepažeidė ieškovo atleidimo iš darbo pagal DK 107 str. 1 d. tvarkos.

Nagrinėdama šią bylą, LAT CBS teisėjų kolegija rėmėsi ankstesnėmis nutartimis – 2004 m. vasario 18 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-122/2004 ir 2000 m. spalio 16 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-1012/2000.

Byloje Nr. **3K-3-122/2004**<sup>104</sup> kasacine tvarka nagrinėtas ieškovės J. S. ir banko, kuriame ji

---

<sup>104</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario mėn. 18 d. nutartis c. b. J. S. v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“, Nr. 3K-3-122/2004.

dirbo klientų aptarnavimo eksperte, ginčas. Ieškovė nurodė, jog buvo neteisėtai atleista iš darbo pagal DK 107 str. 1 d., nes atsakovas jai nebuvo pareiškęs jokių pretenzijų ar pastabų dėl darbo. Be to, atsakovas nesilaikė 3 dienų įspėjimo termino.

Kauno miesto apylinkės teismas pripažino J. S. atleidimą iš darbo neteisėtu, tokiam sprendimui pritarė ir Kauno apygardos teismo CBS teisėjų kolegija. Teismai padarė išvadą, kad atsakovas neturėjo pakankamo pagrindo pripažinti, jog ieškovė neišlaikė išbandymo, nes iš pateiktų įrodymų matyti, kad darbdavys per išbandymo laikotarpį nebuvo pareiškęs ieškovei pretenzijų dėl jos darbo, nepateikė konkrečių įrodymų, patvirtinančių, jog ieškovė netinkamai atliko darbą. Pasak teismų, tai, kad ieškovė tinka sulygtam darbui, įrodo atliktos atestacijos rezultatai. Teismai taip pat konstatavo, jog ieškovę įspėjant dėl atleidimo iš darbo buvo praleistas įstatyme nustatytas 3 dienų terminas.

Kasaciniame skunde atsakovas teigė, kad teismai neatsižvelgė į faktą, kad pati ieškovė pripažino, jog teismui pateiktuose rašytiniuose dokumentuose yra užfiksuotos jos darbo metu padarytos klaidos, be to, teismai, pripažindami, kad ieškovė buvo tinkama jai pavestam darbui atlikti, nukrypo nuo LAT suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos, kad darbuotojui nustačius išbandymą, jo rezultatų vertinimas yra išimtinai darbdavio prerogatyva, todėl pripažinti, kad darbuotojas tinka pavestam darbui, teismas negali. Kasatoriaus teigimu, ieškovė piktnaudžiavo jai suteiktomis teisėmis – neįvykdė administracijos teisėto reikalavimo atvykti į įmonės banko centrinę buveinę ir laiku susipažinti su įspėjimu apie atleidimą iš darbo. Šiam faktui patvirtinti buvo surašytas aktas. Todėl 3 dienų įspėjimo terminas buvo praleistas dėl ieškovės nesąžiningumo ir piktnaudžiavimo, o ne dėl banko neapdairumo, kaip nurodė pirmosios instancijos teismas.

LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nepagrįstai padarė išvadą, kad ieškovės tinkamumą darbui įrodo atestacija, kurios metu ieškovės kasos darbo organizavimo tvarkos taisyklių žinios buvo įvertintos teigiamai. Kasos darbo organizavimo tvarkos taisyklių mokėjimas yra tik viena iš darbo funkcijų, todėl ši atestacija dar nereiškia, kad ieškovė tinka klientų aptarnavimo ekspertės pareigoms. Pagrindinio ieškovės darbo įvertinimo, atlikto likus 3 dienoms iki ieškovės išbandymo termino pabaigos, rezultatai buvo neigiami. Teismai, teigdami, kad atsakovas neįrodė, jog per išbandymo laikotarpį darbuotoja netinkamai atliko darbą, visiškai nepasisakė dėl šio darbuotojos vertinimo. Pažymėtina, kad, remiantis Lietuvos Respublikos CPK 177 str. 2 d., įrodymais laikytini šalių paaiškinimai bei liudytojų parodymai. Atsakovo atstovas davė paaiškinimus, nurodydamas, kad ieškovė neatitinka banko darbuotojams keliamų reikalavimų dėl jos požiūrio į darbą, bendravimo su lankytojais, darbo su dokumentais. Kada tokios pretenzijos pradėtos reikšti darbuotojui, reikšmės neturi, svarbu, kad jos būtų pareikštos iki išbandymo termino pabaigos. Remdamasi minėtais faktais, LAT CBS teisėjų kolegija nutarė Kauno apygardos teismo CBS teisėjų kolegijos nutartį panaikinti ir bylą perduoti

nagrinėti iš naujo apeliacine tvarka, kad būtų įvertintos nurodytos aplinkybės ir tik tada padarytos išvados.

2000 m. nagrinėtoje byloje Nr. **3K-3-1012/2000**<sup>105</sup> spęstas ginčas tarp ieškovės D. P. ir įmonės, kurioje ji dirbo kosmetikos konsultante. Ieškovė prašė Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo pripažinti jos atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų neteisėtu. Ieškovės teigimu, ji nebuvo pasirašytinai supažindinta su būsimojo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, o su „Konsultančių tarnybinias nurodymais“ ji buvo supažindinta tik tuomet, kai pati to paprašė. Ieškovė nesutinkanti su atsakovo pateiktais darbo sutarties nutraukimo motyvais, nes:

- ji buvo priimta dirbti kosmetikos konsultante, o ne pardavėja, todėl atsakovo išvada dėl blogų pardavimo rezultatų nepagrįsta;
- teiginys, kad ji nemaloniai bendravusi su klientais ir klaidingai informavusi apie prekes, neatitinka tikrovės;
- teiginys, kad jos išvaizda nebuvo tvarkinga ir stilinga, yra neteisingas ir žemina orumą.

Atsiliepime į ieškinį atsakovas nurodė, kad ieškovė dirbo nepatenkinamai, nes buvo gauta klientės pretenzija dėl ieškovės atlikto makiažo ir nemalonaus bendravimo, be to, atsakovo įmonės verslo partneriai yra išreiškę pageidavimą, kad konsultantė dirbtų profesionaliau.

Teismas ieškinį atmetė, remdamasis liudytojų, patvirtinusių, kad ieškovė aplaidžiai atliko savo pareigas, parodymais bei rašytiniais įrodymais. Teismas nurodė, kad ieškovė nepateikė įrodymų, jog jai buvo sudarytos nepalankios darbo sąlygos, dėl kurių ji negalėjo atlikti savo pareigų, be to, ieškovė žinojo apie jai keliamus reikalavimus darbe, nes buvo supažindinta su Tarnybiniais nurodymais.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą kaip neatitinkantį faktinių bylos aplinkybių. Teisėjų kolegija atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų pripažino neteisėtu, argumentuodama, kad:

- su „Konsultančių tarnybinias nurodymais“ ieškovė buvo supažindinta gerokai vėliau nei pradėjo dirbti, todėl darbdavys pažeidė DSI 17 str. 5 d. reikalavimus supažindinti darbuotoją su būsimojo darbo sąlygomis bei norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas;

- liudytojų nuomonę makiažo klausimais galima laikyti subjektyvia, o komisijos nariai (tiekimu analitikė, buhalterė), nusprendę, kad ieškovė netinkama šiam darbui, buvo nekompetentingi vertinti kosmetikos konsultantės darbą, todėl šie įrodymai vertintini kritiškai;

- darbo sutartimi nebuvo tartasi dėl ieškovės išvaizdos, aprangos darbo metu.

LAT CBS teisėjų kolegija, išnaginėjusi kasacinį skundą bei atsiliepimą į jį, nutarė panaikinti Apygardos teismo CBS teisėjų kolegijos sprendimą ir palikti galioti Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimą, remdamasi tuo, kad išbandymo rezultatus turi vertinti darbdavys. Teismas

---

<sup>105</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio mėn. 16 d. nutartis c. b. D. L. P. v. UAB „Wellman“, Nr. 3K-3-1012/2000.

darbuotoją gina tuo atveju, jeigu nustatoma, jog per išbandymo laikotarpį darbdavys nebuvo pareiškęs darbuotojui jokių pretenzijų dėl jo netinkamo darbo. Iš bylos medžiagos matyti, kad darbdavys pateikė pakankamai įrodymų, patvirtinančių, jog per išbandymo laikotarpį ieškovė netinkamai atliko jai pavestą darbą (atsakovo klientų ir verslo partnerių nusiskundimai, ieškovės išbandymo laikotarpio vertinimo aktas). Be to, iš sudarytos darbo sutarties matyti, kad darbuotoja buvo supažindinta su darbo sąlygomis. Įstatymas nereikalauja, kad darbdavys ir darbuotojas iš karto detalčiai susitartų dėl visų darbų, kuriuos priimamam į darbą darbuotojui gali tekti dirbti – darbo funkcijos apimtis gali būti detalizuojama vėliau. Todėl Apylinkės teismas pagrįstai konstatavo, kad darbdavys turėjo pakankamą pagrindą atleisti iš darbo ieškovę pagal DSĮ 14 str. 1 d.

LAT, sprenddamas, kas gali būti įrodymais, kad darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami, yra nurodęs, kad darbdavys, priimdamas darbuotoją į konkrečią darbo vietą, tikisi iš jo atitinkamo žinių bei darbo įgūdžių lygio ir kokybiško darbo atlikimo. Tuo atveju, jei darbuotojo savybės, kuriomis jis per atranką grindė savo tinkamumą darbui, nesiekia darbdavio reikalaujamo lygmens, atsiranda pagrindas pripažinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais. Priešingu atveju, kai darbuotojas sąžiningai informuoja darbdavį apie savo nepakankamą kvalifikaciją, darbo patirtį ir pan., o darbdavys tokį darbuotoją priima į darbą, įrodinėjimo dalyku, kilus ginčui dėl išbandymo rezultatų, tampa darbuotojui iškelti konkretūs reikalavimai ir tai, ar tinkamai jis šiuos reikalavimus vykdė (byla Nr. **3K-3-1026/2002**<sup>106</sup>). Šioje byloje buvo nagrinėjama situacija, kuomet ieškovas, priimtas dirbti ištekintoju-mokiniu, atsisakė mokytis ir kelti savo kvalifikaciją iki atsakovo reikalaujamo lygio, todėl jo išbandymo rezultatai pripažinti nepatenkinamais. Vilniaus miesto 3-asis apylinkė teismas, remdamasis surinktais įrodymais, atmetė ieškinį, tačiau Vilniaus apygardos tesimo CBS teisėjų kolegija tokį sprendimą panaikino ir patenkino ieškinį, motyvuodama, kad atsakovo pateikta charakteristika ir pranešimas nepakankami pripažinti ieškovo išbandymo rezultatus nepatenkinamais. Ieškovas buvo priimtas dirbti mokiniu, jis neatliko jokio savarankiško darbo, tik stebėjo gamybos procesą, todėl atsakovas neįrodė, kad ieškovas netinkamai atliko jam pavestus darbus.

LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismo išvada pagrįsta ir padaryta tinkamai išaiškinus bei pritaikius DSĮ 14 str. 1 d. Šioje byloje nustatyta, kad ieškovas, priimant jį į darbą, informavo atsakovą apie jo turimą kvalifikaciją ir darbo patirtį. Atsakovo įmonei gaminant sudėtingus įrenginius, ieškovo kvalifikacija atsakovui pasirodė per maža, todėl buvo nuspręsta mokytis ieškovą. Atsakovas privalėjo įrodyti, kokie reikalavimai buvo keliami ieškovui ir kurių iš šių reikalavimų jis neįvykdė. Ieškovo mokytojas teismo posėdyje nurodė, kad per ieškovo išdirbtą laiką (dešimt dienų) nebuvo įmanoma nustatyti, ar ieškovas galėtų savarankiškai dirbti

---

<sup>106</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo mėn. 16 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „WEMAR mašinos UAB“, Nr. 3K-3-1026/2002.

ištekintoju. Atsakovo reikalavimai ieškovui buvo nukreipti į jo kvalifikacijos kėlimą, tačiau tai nesudaro pakankamo pagrindo padaryti išvadą, jog ieškovo, kaip ištekintojo-mokinio, darbo rezultatai buvo nepatenkinami.

Darbdavys, įrodinėdamas darbuotojo netinkamumą darbui, gali remtis darbo drausmės pažeidimu. Esant darbo drausmės pažeidimui, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 136 str. 1 d., tačiau tuomet darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti nuobaudą, atsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnę darbą ir elgesį ir kitas aplinkybes. Tokia teisė darbo ginčų komisijai nesuteikta, kai darbuotojas atleidžiamas pagal 107 str. 1 d. Darbo drausmės pažeidimas nėra būtina sąlyga darbuotojo darbo rezultatus pripažinti nepatenkinamais. LAT, nagrinėdamas bylą Nr. **3K-3-777/2000**<sup>107</sup>, yra nurodęs, kad darbo sutartis dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų gali būti nutraukta tiek dėl darbuotojo kaltų veiksmų, tiek ir nesant juose kaltės. Ieškovė D. P. kreipėsi į Vilniaus miesto 2-ąją apylinkės teismą, ginčydama atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų. Ieškovė nurodė, kad jai nepagrįstai buvo paskirtos drausminės nuobaudos (papeikimas už buhalterinės apskaitos pažeidimus, o vėliau – už nebuvimą darbo vietoje). Ieškovė teigė, kad jokie jos darbo patikrinimo nebuvo, buhalterinės apskaitos vedimo patikrinimo rezultatų protokolas nekonkretus, surašytas pažeidžiant norminių teisės aktų reikalavimus, jame nurodyta revizorė neturėjo teisės atlikti reviziją ar auditą. Antrąją nuobaudą ieškovė taip pat laikė nepagrįsta, kadangi ji, gavusi direktoriaus leidimą, buvo išėjusi darbo reikalais.

Vilniaus m. 2-asis apylinkės teismas panaikino drausmines nuobaudas ir pripažino ieškovės atleidimą iš darbo pagal DSĮ 14 str. 1 d. neteisėtu. Teismas nurodė, kad ieškovės buhalterinės apskaitos vedimo patikrinimo rezultatų protokolas, kurio pagrindu jai paskirta drausminė nuobauda, surašytas netinkamai. Iš jo nėra aišku, kokie dokumentai tikrinti, pažeidimai nurodyti nekonkrečiai. Kai kurias funkcijas, už kurių netinkamą vykdymą ieškovei paskirta drausminė nuobauda, vykdė ar privalėjo vykdyti įmonės vadovas. Apklausti patikrinimą atlikę asmenys skirtingai nurodė patikrinimo laiką bei vietą. Prieš skiriant drausminę nuobaudą dėl nebuvimo darbe darbo metu, ieškovė nebuvo supažindinta su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, nebuvo nustatytas jos darbo laikas.

Vilniaus apygardos teismo CBS teisėjų kolegija pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Kolegijos nuomone, išbandymo rezultatai pagal DSĮ 14 str. gali būti pagrįsti ir objektyvūs tik tinkamai įvykdžius DSĮ 17 str. 5 d. reikalavimus. Atsakovas šių reikalavimų neįvykdė, todėl atleidimo iš darbo šiuo pagrindu tvarka yra pažeista.

Atsakovas kasacinį skundą pagrindė argumentu, kad, nutraukiant darbo sutartį DSĮ 14 str. 1 d. pagrindu, nebūtini kalti darbuotojo veiksmai ar baudimo drausmine tvarka faktai.

---

<sup>107</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 6 d. nutartis c. b. D. P. v. UAB „Rikita“, Nr. 3K-3-777/2000.



LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad įsakyme, kuriuo nutraukta darbo sutartis, nurodytos dvi aplinkybės, nulėmusios darbdavio sprendimą pripažinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais: netinkamas buhalterinės apskaitos vedimas ir nebuvimas darbe. Tokių aplinkybių buvimas siejamas su darbuotojo kalte. Už netinkamą buhalterinės apskaitos vedimą ir nebuvimą darbe ieškovei buvo pareikštos drausminės nuobaudos, kurias ieškovė prašė teismo panaikinti. Nepatenkinamų ieškovės išbandymo rezultatų įrodinėjimo faktai iš esmės sutapo su drausminių nuobaudų paskyrimo pagrindais. Pirmosios instancijos teismas nusprendė, jog atsakovo ir papildomai pateikti įrodymai nepakankami įrodyti ieškovę aplaidžiai vedus buhalterinę apskaitą. Kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismai tinkamai pritaikė DSI 14 str. 1 d., kai darbuotojui ginčijant išbandymo rezultatus, pareikalavo darbdavį įrodyti, kokiais faktais remdamasis pripažino ieškovę netinkamą buhalterės darbui. Apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nurodė, kad darbdavys privalo išpildyti DSI 17 str. 5 d. reikalavimus, siekdamas, kad darbuotojas tinkamai atliktų jam pavestą darbą, todėl Kolegija nutarė Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo sprendimą ir Vilniaus apygardos teismo nutartį palikti nepakeistus.

Kaip matyti iš bylų, darbuotojai, ginčydami atleidimą iš darbo pagal DK 107 str. 1 d., dažnai remiasi argumentu, kad jiems nebuvo paskirta drausminių nuobaudų ar pretenzijų dėl darbo. Kitas dažnai pasitaikantis argumentas – aplinkybė, kad darbdavys darbuotojo nesupažindino su jo darbą reglamentuojančiais norminiais aktais. Tokius motyvus pateikė ieškovas M. B., ginčydamas atleidimą iš muitinės tarpininko pareigų (byla **3K-3-558/2000**<sup>108</sup>). Vilniaus miesto 1–asis apylinkės teismas ieškinį patenkino – pripažino ieškovo atleidimą neteisėtu. Teismas nusprendė, kad nepatenkinamus išbandymo rezultatus nulėmė tai, kad darbdavys pažeidė DSI 17 str. 5 d. reikalavimus (nesupažindino su muitinės tarpininko pareiginiu aprašymu, rekomendacinio pobūdžio vidaus darbo tvarkos, bendravimo su klientais taisyklėmis). Teismas kritiškai įvertino apklaustų liudytojų parodymus, kurie, pasak teismo, paremti kitų asmenų nuomone apie ieškovo darbą, o drausminės nuobaudos ieškovui paskyrimą vertino kaip nepakankamą spręsti apie nusižengimo pobūdį ir jo įtaką išbandymo rezultatams.

Vilniaus apygardos teismo CBS kolegija Vilniaus miesto 1–ojo apylinkės teismo sprendimą panaikino. Kolegija nurodė, kad apylinkės teismo motyvas, jog darbdavys nesupažindino ieškovo su pareiginiu aprašymu ir kitais aktais, neatitinka tikrovės (tai įrodo byloje pateiktas muitinės tarpininko pareiginis aprašymas, su kuriuo ieškovas supažindintas pasirašytinai). Kolegija nurodė, kad darbo sutarties nutraukimas DSI 14 str. 1 d. pagrindu nereikalauja drausminės nuobaudos paskyrimo, tam pakanka darbdavio pripažinimo, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami.

Ieškovas pateikė kasacinį skundą, kuriame nurodė, kad, nagrinėjant bylą pirmosios

---

<sup>108</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės mėn. 15 d. nutartis c. b. M. B. v. UAB „Maksimalus greitis“, Nr. 3K-3-558/2000.

instancijos teisme, atsakovas nepateikė įrodymų, susijusių su išbandymo rezultatų įvertinimu, nenurodė kriterijų, kuriais remiantis būtų galima konstatuoti nepatenkinamus rezultatus.

LAT CBS teisėjų kolegija nutarė Vilniaus apygardos teismo CBS kolegijos sprendimą panaikinti ir perduoti bylą iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka, argumentuodamas, kad teismas netinkamai įvertino įrodymus (liudytojų parodymus, ieškovui skirtą drausminę nuobaudą), be to, nekonstatavo, kad atsakovas pagrįstai išbandymo rezultatus pripažino nepatenkinamais. Apeliacinės instancijos teismas nenurodė, kokiais įrodymais grindžia išvadą, kad atsakovas teisėtai atleido ieškovą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, neišdėstė išvadų dėl byloje surinktų įrodymų įvertinimo.

### 3.2. Ginčai, kilę dėl darbo sutartyje netinkamai nustatytos išbandymo sąlygos

Darbo sutartyje dažnai nenurodoma, kieno iniciatyva nustatytas išbandymas, todėl darbuotojai, ginčydami atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, argumentuoja, kad tokiu atveju išbandymo sąlyga visai nenorodyta. LAT, nagrinėdamas bylą **Nr. 3K-3-735/2000**,<sup>109</sup> nutarė bylą perduoti nagrinėti iš naujo apylinkės teismui, kad būtų nustatyta, kieno iniciatyva sulygta išbandymo sąlyga. Kolegija nurodė, kad tuo atveju, jei išbandymas skirtas įsitinkinti, kad darbuotojas tinka darbui, turi būti nustatyta, kokioms konkrečiai darbinėms funkcijoms atlikti ieškovas buvo priimtas į darbą ir kuo pasireiškė netinkamas sutartų darbinių funkcijų vykdymas, nulėmęs išbandymo rezultatų pripažinimą nepatenkinamais. Ieškovas E. J. Kreipėsi į Alytaus rajono apylinkės teismą, prašydamas atleidimą iš darbo pagal DSĮ 14 str. pripažinti neteisėtu, nes jam nebuvo pateiktas darbo įvertinimas ir nurodytos neigiamų išbandymo rezultatų priežastys. Ieškovo teigimu, darbo pas atsakovą laikotarpiu jam nebuvo pareikštos pastabos, visas funkcijas jis atliko tinkamai. Teismas ieškinį atmetė, nurodęs, kad darbdavys, pripažinęs išbandymo rezultatus nepatenkinamais, iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo.

Kauno apygardos teismas sutiko su apylinkės teismo sprendimu ir papildomai nurodė, kad atsakovo administracija savo išvadą, jog išbandymo rezultatai nepatenkinami, pagrindė aplinkybėmis, kad ieškovą palikus darbe nukentėtų darbo kolektyvo interesai, įmonės vardas, nes ieškovas turi bendravimo problemų, blogai vairuoja automobilį. Teismo teigimu, ieškovas neįrodė, kad dirbo gerai. Atsakovo atstovui nurodžius ieškovo darbo trūkumus, pastarasis atsikirtimų nepateikė ir jiems neprieštaravo.

Kasaciniu skundu ieškovas prašė bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus panaikinti

---

<sup>109</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugpjūčio mėn. 23 d. nutartis c. b. E. J. v. Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos UAB „Liteurofoto“, Nr. 3K-3-735/2000.

ir perduoti bylą iš naujo nagrinėti Alytaus rajono apylinkės teismui. Kasatorius nurodė, kad, sudarant su atsakovu darbo sutartį, buvo žodžiu sutarta, kad jei per nustatytą išbandymo laikotarpį paaiškės, jog jam netiks darbas, jis nutrauks darbo sutartį DSI 14 str. 2 d. pagrindu. Darbo sutartyje nėra numatyta, kad išbandymo sąlyga nustatyta siekiant patikrinti, ar jis tinka šiam darbui. Todėl darbdavys negalėjo atleisti jį iš darbo pagal DSI 14 str. 1 d., kaip neišlaikiusį išbandymo. Be to, per darbo pas atsakovą laikotarpį jam nebuvo pareikšta pastabų dėl jo darbo, jokių problemų su bendradarbiais ir klientais jis neturėjo.

Atsiliepimu į kasacinį skundą atsakovas nurodė, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo dėl neveiklumo darbe, lėto darbo funkcijų įsisavinimo (dėl to gauti neigiami atsiliepimai iš klientų), neiniciatyvumo, blogo automobilio vairavimo gabenant prekes pagal užsakymus. Kitas darbuotojas, priimtas bandomajam laikotarpiui, dirbo žymiai efektyviau nei ieškovas.

LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad bylą nagrinėjusių teismų procesinių sprendimų motyvuojamosiose dalyse nenustatytos faktinės bylos aplinkybės, reikalingos tikrinant, ar tinkamai aiškintas ir taikytas DSI 14 str. Pirmosios instancijos teismas susiaurintai, suabsoliutindamas darbdavio teises ir nenustatęs bylai reikšmingų aplinkybių, taikė DSI 14 str. 1 d. ir ieškinį atmetė tik pasirėmęs šio straipsnio formuluote, o ne įrodymais. Apeliacinės instancijos teismo išvada dėl ieškovo netinkamumo dirbti darbo sutartimi sulygta darba taip pat nepagrįsta byloje pateiktais duomenimis. Bylos duomenimis, sudarant darbo sutartį, buvo sulygta dėl išbandymo. Fakto, kurios iš šalių iniciatyva susitarta dėl išbandymo, nustatymas yra svarbus, nes DSI 14 str. 1 ir 2 dalys darbo sutarties nutraukimą sieja su tos šalies iniciatyva ir valia. Tačiau nagrinėjamoje byloje teismai nenustatė, kieno iniciatyva buvo sudaryta darbo sutartis su išbandymo sąlyga (tai darbo sutartyje nenurodyta). Nagrinėdami bylą nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismai nepareikalavo pateikti įrodymų, kurie patvirtintų, kad ieškovo darbo rezultatai per išbandymo laikotarpį yra nepatenkinami. Remtis tik atsakovo įmonės vadovo paaiškinimais ir jų pagrindu pripažinti ieškinio nepagrįstumą negalima, nes tai nesuderinama su įrodymų vertinimą reglamentuojančiomis teisės normomis.

Tais pačiais metais išnagrinėta byla **Nr. 3K-3-860/2000**<sup>110</sup>. Ieškovė S. K. ginčijo atleidimą iš darbo pagal DSI 14 str. 1 d., motyvuodama tuo, kad atsakovas nesupažindino jos su darbo sutartimi, o dėl išbandymo iš viso nebuvo tartasi. Panevėžio miesto apylinkės teismas ir Panevėžio apygardos teismo CBS teisėjų kolegija ieškinį patenkino, pripažindami, kad išbandymo sąlyga darbo sutartyje nenurodyta.

Kasaciniame skunde atsakovas nurodė, kad bylą nagrinėję teismai padarė klaidingą išvadą, kad darbo sutartyje nebuvo nurodyta išbandymo sąlyga. Remiantis DSI 12 str. 1 d., darbo sutartyje turi būti nurodyta išbandymo sąlyga apskritai, bet ne jos pobūdis (kieno iniciatyva ji nustatyta). Iš

---

<sup>110</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „Garminta“, Nr. 3K-3-860/2000.

bylos medžiagos matyti, kad išbandymo sąlyga nustatyta jam – darbdaviui – patikrinti, ar darbuotoja tinka darbui.

Atsiliepime į kasacinį skundą ieškovė nurodė, kad įrašas apie išbandymo sąlygą padarytas vienašališkai.

LAT CBS teisėjų kolegija nesutiko su apylinkės bei apygardos teismų nuomonėmis dėl išbandymo sąlygos nustatymo. Kolegijos teigimu, jei rašytinėje darbo sutartyje nurodytas tik išbandymo terminas, kilus ginčui dėl išbandymo iniciatoriaus, ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai, jeigu darbdavys neįrodo priešingai. Šioje byloje iš šalių pasirašytos darbo sutarties matyti, kad šalys sulygo dėl 3 mėn. išbandymo termino. Bylą nagrinėję teismai padarė nepagrįstas išvadas, kad šalių susitarimas dėl išbandymo sąlygos neįrodytas. Kilus teisminiam ginčui dėl nepatenkinamų rezultatų teisėtumo, darbdavys turi įrodyti, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo. Šioje byloje atsakovas ir liudytojai nenurodė jokių konkrečių faktų apie netinkamą ieškovės darbinių funkcijų vykdymą. Todėl Kolegija nusprendė, kad atsakovas neturėjo pakankamo pagrindo ieškovės išbandymo rezultatus pripažinti nepatenkinamais ir ją atleisti iš darbo pagal DSĮ 14 str. 1 d. Kolegija konstatavo, kad teismai priėmė iš esmės teisingus procesinius sprendimus, todėl teismų sprendimas ir nutartis palikti nepakeisti.

### 3.3. Ginčai dėl apribojimų nustatyti išbandymą

LAT yra nagrinėjęs keletą bylų, susijusių su draudimu tam tikroms asmenų grupėms nustatyti išbandymą (DK 105 str. 3 d.). 1999 m. išnagrinėta byla **3K-3-622/1999**<sup>111</sup> dėl apribojimų nustatyti išbandymą darbuotojui, darbdavių susitarimu perkeliama dirbti į kitą darbą darbovietę. Ieškovė R. L. kreipėsi į Klaipėdos miesto apylinkės teismą, teigdama, kad buvo neteisėtai atleista iš A. S. komercinės firmos „Klaipėdos Heka“ pagal DSĮ 14 str. 1 d. Ieškovė nurodė, kad buvo atleista iš darbo Žvejų vartotojų kooperatyve pagal DSĮ 27 str. (šalių susitarimu) su sąlyga, kad bus pervesta dirbti buhalterė į A. S. komercinę įmonę „Klaipėdos Heka“. Naujasis darbdavys sudarė su ieškove darbo sutartį, nustatydamas 3 mėnesių išbandymo laikotarpį, tačiau po kelių savaičių ieškovei pasiūlė parašyti prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DSĮ 28 str. 1 d. (darbuotojo pareiškimu). Ieškovei atsisakius, atsakovas atleido ieškovę iš darbo pagal DSĮ 29 str. 3 d. (remiantis šiuo straipsniu, darbdavys savo iniciatyva galėjo atleisti iš darbo darbuotojus, einančius valstybės tarnautojų pareigas ir darbuotojus, atliekančius auklėjimo funkcijas, kai jų elgesys yra amoralus ir dėl to nesuderinamas su pareigomis). Ieškovė prašė pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, remdamasi tuo, kad ji negalėjo būti atleista pagal DSĮ 29 str. 3 d., nes nebuvo valstybės ir

---

<sup>111</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio mėn. 13 d. nutartis c. b. R. L. v. A. S. komercinė firma „Klaipėdos Heka“, Nr. 3K-3-622/1999.

savivaldybės darbuotoja.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas ieškinį atmetė ir pakeitė R. L. darbo sutarties nutraukimo formulavimą: „darbo sutartis nutraukta pagal DSĮ 14 str. 1 d. (neišlaikius išbandymo).“ Teismas nepripažino, kad ieškovė buvo perkelta į kitą darbovietę darbdavių susitarimu, nes buvo atleista iš Žvejų vartotojų kooperatyvo šalių susitarimu, o vėliau priimta dirbti į A. S. Komercinę įmonę „Klaipėdos Heka“, kurioje ieškovės prašymu sudaryta darbo sutartis, nustatant 3 mėnesių išbandymo laikotarpį, todėl jos atleidimo iš darbo formuluotė atitinka DSĮ 14 str. 1 d.

Klaipėdos apygardos teismas pakeitė atleidimo iš darbo pagrindą – nurodė, kad ieškovė turi būti laikoma atleista iš darbo pagal DSĮ 28 str., nes, nustatant išbandymo laikotarpį, buvo pažeistas DSĮ 12 str. 3 d. 2 p., draudžiantis nustatyti išbandymo sąlygą priimant į darbą asmenis, darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti iš kitos įmonės. Žvejų vartotojų kooperatyvo ir atsakovo susitarimu numatytas atsakovo įsipareigojimas priimti parduotuvėje dirbančius darbuotojus su 3 mėnesių bandomuoju laikotarpiu ir ieškovės pasirašyta darbo sutartis su išbandymo sąlyga vertintini vadovaujantis DSĮ 7 str. 2 d., kuriame nustatyta, kad šalys negali nustatyti darbo sąlygų, pabloginančių darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai. Ieškovė nebuvo pasirašytinai supažindinta su savo darbo funkcijomis, taip pat nenurodytos priežastys, dėl kurių išbandymo rezultatai pripažinti nepatenkinamais.

Kasaciniu skundu A. S. Komercinė įmonė „Klaipėdos Heka“ prašė panaikinti Klaipėdos apygardos teismo sprendimą. Kasatorius nurodė, kad ieškovė iš Žvejų vartotojų kooperatyvo buvo atleista pagal 27 str. (šalių susitarimu), nenurodant, kur ieškovė pervesta, tačiau raštiško susitarimo tarp Žvejų vartotojų kooperatyvo ir atsakovo dėl ieškovės perkėlimo nebuvo. Remiantis liudytojų parodymais ir apygardos teismui ieškovės pateiktu sekretorės, buhalterės kursų baigimo sertifikatu, darytina išvada, kad atsakovas galėjo įvertinti ieškovės tinkamumą pavestam darbui.

Atsiliepime į kasacinį skundą ieškovė nurodė, kad jokių dokumentų, patvirtinančių ieškovės kvalifikaciją, atsakovas nereikalavo, taip pat ji nebuvo supažindinta su būsimojo darbo sąlygomis bei nenurodytos bandomojo laikotarpio neišlaikymo priežastys. Byloje pateikti įrodymai patvirtina, kad pas atsakovą ji pradėjo dirbti perkėlus ją iš Žvejų vartotojų kooperatyvo.

LAT CBS teisėjų kolegija tikrino darbo sutarties nutraukimo teisėtumą DSĮ 14 str. 1 d. nustatytu pagrindu, nes atsakovas atleido ieškovę iš darbo būtent kaip neišlaikiusią išbandymo. Pasak Teisėjų kolegijos, tokią išvadą patvirtina įsakyme apie darbo sutarties nutraukimą pateikta formuluotė „neišlaikė bandomojo laikotarpio“ ir tai, kad norint nutraukti darbo sutartį pagal DSĮ 29 str. 3 d., reikia specialaus darbo teisinių santykių subjekto. Kolegijos nuomone, Apygardos teismas padarė pagrįstą išvadą, jog ieškovė iš Žvejų vartotojų kooperatyvo perėjo dirbti į „Klaipėdos Heką“, esant abiejų darbdavių susitarimui. Nors atsakovas nebuvo raštu išreiškęs sutikimo būtent dėl ieškovės perėjimo dirbti pas atsakovą, tokį sutikimą patvirtina byloje surinkti įrodymai. Raštiško

sutikimo dėl darbuotojo priėmimo nebuvimas negali būti pagrindu paneigti perkėlimo atvejį, jei darbdavio valią priimti perkeliama darbuotoją patvirtina kiti įrodymai. Tokiais įrodymais apygardos teismas pagrįstai pripažino papildomą susitarimą prie negyvenamojo pastato, statinio ir patalpų nuomos sutarties, kuriame užfiksuota Žvejų vartotojų kooperatyvo ir atsakovo įmonės susitarimas dėl kooperatyvo darbuotojų priėmimo į darbą. Be to, ieškovės Socialinio draudimo pažymėjime įrašyta apie jos pervedimą į atsakovo įmonę. Nustačius, kad su ieškovu negalėjo būti sudaryta darbo sutartis su išbandymo sąlyga, darbo sutarties nutraukimas pagal DSI 14 str. 1 d. pagrįstai pripažintas neteisėtu, todėl Klaipėdos apygardos teismo sprendimas nepakeistas.

Vadovaujantis DK 105 str. 3 d. 2 p. (anksčiau galiojusio DSI 12 str. 3 d. 4 p.) nuostatomis, išbandymas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, negali būti nustatomas priimant į darbą asmenis pareigoms ar konkurso būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus. Šis klausimas nagrinėtas byloje Nr. **3K-3-817/2003**<sup>112</sup>. Ieškovė O. S. kreipėsi su ieškiniu į Šiaulių miesto apylinkės teismą, reikalaudama pripažinti neteisėtu jos atleidimą iš mažmeninės bankininkystės grupės klientų aptarnavimo specialistės pareigų. Ieškovė nurodė, kad, prieš priimdama ją į darbą, atsakovas buvo suorganizavęs apmokymą, kurio pabaigoje ieškovė laikė kvalifikacinį egzaminą. Laikydama šį egzaminą, ji pateikė 87 % teisingų atsakymų iš 100 % galimų. Atsakovas buvo pažadėjęs, kad į darbą ji bus priimta, jei ji bus pateikusi ne mažiau kaip 70 % teisingų atsakymų.

Šiaulių miesto apylinkės teismas ieškinį atmetė. Teismas nurodė, kad nei atsakovo Statute, nei Komercinių bankų įstatyme nėra numatyta kokia nors išskirtinė techninių banko darbuotojų priėmimo tvarka. Atsakovo pateiktose Darbo su personalu taisyklėse, kurios, pasikeitus banko savininkui, praktiškai nebebuvo taikomos, buvo numatyta išimtinė tvarka skelbti viešą konkursą laisvai darbo vietai užimti, neturint tinkamų kandidatų rezervo. Teismas nurodė, kad kandidatų dirbti banke buvo pakankamai daug ir būtinybės skelbti viešą konkursą pagal minėtas taisykles nebuvo. Banko atsakingų darbuotojų pokalbio su ieškove ir kitais asmenimis, norinčiais dirbti banke, negalima laikyti viešu konkursu, kuriam būdinga tam tikra iš anksto nustatyta tvarka. Ieškovę laikyti priimta į darbą kaip išlaikiusią kvalifikacinius egzaminus taip pat nėra juridinio pagrindo, nes priėmimui į darbą banke tokia tvarka nebuvo nustatyta. Visi atrinkti kandidatai prieš priimant į darbą buvo mokomi pačiame banke banko lėšomis, o po šio mokymo jokios atrankos nebuvo. Taip pat nėra duomenų, kad ieškovei būtų buvusi suteikta kokia nors kvalifikacinė kategorija, klasė ar laipsnis.

Šiaulių apygardos teismo CBS teisėjų kolegija, apeliacine tvarka išnagrinėjusi civilinę bylą pagal ieškovės apeliacinį skundą, pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą.

---

<sup>112</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo mėn. 15 d. nutartis c. b. O. S. v. AB bankas „Hansa-LTB“, Nr. 3K-3-817/2003.

Kasaciniame skunde ieškovė nurodė, kad byloje esantys įrodymai akivaizdžiai įrodo, kad, priimant ją į darbą, konkursas ir kvalifikacinių egzaminų laikymas vyko. Ieškovės priėmimo į darbą metu nei DSĮ, nei kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai nenustatė detalios priėmimo į darbą konkurso būdu ar laikant kvalifikacinius egzaminus tvarkos, todėl dienraštyje „Lietuvos rytas“ išspausdintas skelbimas, kuriame buvo pateikta informacija apie darbuotojų atranką, laikytinas viešu skelbimu. Taip pat iš byloje pateiktų įrodymų matyti, kad atsakovas buvo organizavęs dvipakopį konkursą, kurio metu vyko pokalbis ir buvo laikomas kvalifikacinis egzaminas. Be to, nei DSĮ, nei kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai nebuvo nustatę tokios tvarkos, kad, prieš priimant darbuotoją į darbą, jam suteikiama tam tikra kvalifikacinė kategorija, klasė ar laipsnis.

LAT CBS teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą, Apygardos teismo nutartį ir Apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistus, motyvuodama tuo, kad teismai teisingai nustatė atsakovą neskelbus konkurso klientų aptarnavimo specialisto vietai užimti, tik nurodžius darbo pobūdį bei reikalavimus būsimam darbuotojui. Pagal bylos aplinkybes nustatyta, kad ieškovė kartu su kitais pretendентаis ir darbuotojais buvo pasiūsta apmokymui į atsakovo mokymo centrą. Po apmokymų testo forma buvo patikrintos jos įgytos žinios, bet tai savaime nereiškė, jog ji įgijo klientų aptarnavimo specialisto kvalifikaciją, o žinių patikrinimas nebuvo tolygus išlaikytam kvalifikaciniam egzaminui.

Panaši situacija buvo nagrinėjama ir civilinėje byloje Nr. **3K-3-862/2000**<sup>113</sup>. Ieškovas T. R. ginčijo atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų darbo rezultatų. Ieškovo teigimu, jis buvo priimtas buhalterio pareigoms viešo konkurso tvarka, todėl jam išbandymo sąlyga nustatyta neteisėtai.

Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas konstatavo, kad ieškovas nepagrįstai manė, jog į darbą jis buvo priimtas viešo konkurso būdu. Ieškovas nedalyvavo dienraštyje „Lietuvos Rytas“ paskelbtame konkurse – jo kandidatūra buvo pasirinkta iš norinčiųjų įsidarbinti pas atsakovą duomenų bazės. Be to, skelbimas laikraštyje nelaikytinas viešu konkursu, kadangi nebuvo nurodytos sąlygos, būtinos skelbiant viešąjį konkursą. Teismas konstatavo, kad pagal DSĮ 14 str., darbdavys, priėmęs darbuotoją į darbą su bandomuoju laikotarpiu, turi teisę vienašališkai spresti apie darbuotojo tinkamumą darbui. Teismas, remdamasis liudytojų parodymais, kad ieškovas dirbo neatidžiai, darė techninių klaidų, darbus atliko lėtai, nebuvo iniciatyvus, bei tuo, kad tiesioginė ieškovo vadovė savo tarnybiniame pranešime nurodė apie ieškovo netinkamumą jam pavestam darbui, padarė išvadą, jog ieškovas iš darbo DSĮ 14 str. 1 d. pagrindu buvo atleistas teisėtai bei pagrįstai.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija Apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą.

---

<sup>113</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis c. b. T. R. v. UAB „Arthur Andersen“, Nr. 3K-3-862/2000.

LAT CBS teisėjų kolegija, išnagrinėjusi kasatoriaus skundą, pritarė teismų sprendimams ir konstatavo, kad pagrindo panaikinti jų priimtus sprendimą bei nutartį nėra.

### 3.4. Ginčai dėl išbandymo termino skaičiavimo

Ginčų sukelia ir išbandymo terminų skaičiavimas (ypač kai išbandymas apibrėžiamas ne laiko tarpu, o kalendorine data).

A. K. kreipėsi su ieškiniu į Švenčionių rajono apylinkės teismą, teigdama, kad ji buvo atleista iš darbo pasibaigus išbandymo terminui (civilinė byla Nr. **3K-3-432/2002**<sup>114</sup>). Teismas ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, kad ieškovė buvo atleista nepasibaigus išbandymo terminui (A. K. buvo priimta į darbą 2000 m. lapkričio 7 d. Jai buvo nustatytas išbandymo terminas iki 2001 m. vasario 7 d. Ieškovė iš darbo atleista 2001 m. kovo 19 d., tačiau nuo 2000 m. lapkričio 21 d. iki 2001 m. sausio 2 d. ieškovė nebuvo darbe dėl ligos, todėl išbandymo terminas baigėsi 2001 m. kovo 21 d.)

Vilniaus apygardos teismo CBS teisėjų kolegija, išnagrinėjusi apeliacinį ieškovės skundą, sprendimą paliko nepakeistą.

Kasaciniu skundu ieškovė teigė, kad byla nagrinėję teismai netinkamai taikė DSI 13 str. 2 d. Atsakovas darbo sutartyje nurodė konkrečią išbandymo pasibaigimo datą, o ne trijų mėnesių trukmės laikotarpį, todėl 2001 m. vasario 7 d. išbandymas jau buvo pasibaigęs.

LAT CBS teisėjų kolegija, išnagrinėjusi byla, nutarė teismų sprendimą ir nutartį palikti nepakeistus. Kolegija išaiškino, kad tiek laiko tarpu, tiek tikslia kalendorine data apibrėžto termino pasibaigimas sukelia analogiškas pasekmes – subjektinių teisių ar tesinių pareigų atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą. Išbandymo termino eigai įtakos gali turėti tam tikros objektyvios aplinkybės, pvz., darbuotojo nebuvimas darbe. Ši aplinkybė koreguoja išbandymo termino eigą: išbandymo terminas sustabdomas, o nuo tos dienos, kai darbuotojas grįžo į darbą, tęsiasi toliau. Tokia darbuotojo nebuvimo darbe pasekmė taikoma nepriklausomai nuo to, kaip apibrėžtas išbandymo terminas (laiko tarpu ar kalendorine data). Atsižvelgiant į išbandymo tikslus, darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą, teisingumo ir protingumo kriterijus, sprendžiant, kad nepriklausomai nuo to, kaip konkrečiu atveju apibrėžtas išbandymo terminas (laiko tarpu ar kalendorine data), darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo terminas tęsiasi iki tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar/ir dienomis skaičiuojamą šalių susulygtą išbandymo terminą. Kitaip darbo sutarties šalies, kurios iniciatyva buvo nustatytas išbandymo terminas, apibrėžtas kalendorine data, padėtis taptų pabloginta, nes išbandymo rezultatus ji turėtų vertinti už trumpesnę nei buvo susulygtas išbandymo

---

<sup>114</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo mėn. 13 d. nutartis c. b. A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-212/2002.



terminas laikotarpį.

Termino skaičiavimo klausimas nagrinėtas ir byloje **Nr. 3K-3-830/2001**<sup>115</sup>. Ieškovė O. D. ginčijo atleidimą iš darbo pagal DSI 14 str. 1 d., nes, pasak jos, priimant ją į darbą išbandymo sąlyga nebuvo nustatyta, o darbo sutartyje esantis įrašas suklastotas. Be to, ji pas atsakovą per tris mėnesius turėjo dirbti 424 valandas, o išdirbo 468 valandas, todėl net jei ir būtų nustatytas išbandymo terminas, jis būtų pasibaigęs.

Radviliškio rajono apylinkės teismas ieškinį atmetė. Išnagrinėjęs rašytinius įrodymus, Teismas nustatė, kad ieškovė buvo priimta į darbą pagal neterminuotą darbo sutartį su trijų mėnesių išbandymo laikotarpiu. Teismo nuomone, aplinkybė, kad ieškovė dirbo daugiau valandų, nesudaro pagrindo pripažinti jos atleidimą neteisėtu, nes išbandymo laikotarpis buvo apibrėžtas mėnesiais, ir ieškovė buvo atleista iš darbo iki išbandymo termino pabaigos. Tokiam sprendimui pritarė ir Šiaulių apygardos teismo CBS teisėjų kolegija.

Išnagrinėjusi kasacinį skundą, LAT CBS teisėjų kolegija Apylinkės teismo sprendimą bei Apygardos teismo nutartį paliko nepakeistus, motyvuodama tuo, kad šalys išbandymo terminą apibrėžė mėnesiais, todėl šis terminas ir turi būti skaičiuojamas mėnesiais, o ne darbo valandomis. Mėnesiais skaičiuojamas terminas pasibaigia atitinkamą termino paskutinio mėnesio dieną, todėl teismai šalių sulygta terminą skaičiavo tinkamai ir neturėjo pagrindo pripažinti, kad ieškovė iš darbo atleista pasibaigus išbandymo terminui.

### 3.5. Ginčai, kilę dėl apribojimo nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK 132 str. 1 d., darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (išskyrus tam tikrus DK numatytus atvejus). Šis draudimas taikytinas ir išbandymo laikotarpiu. DSI 35 str. 1 d. taip pat numatė draudimą darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia atleisti nėščią moterį iš darbo. 1999 m. LAT CBS kolegija išnagrinėjo dvi panašias bylas (Nr. 3K-3-64/1999 ir 3K-7-5/1999). Civilinėje byloje Nr. **3K-3-64/1999**<sup>116</sup> nagrinėtas ginčas tarp V. L. ir ūkininko J. K., pas kurį ieškovė dirbo pardavėja. Ieškovė, kreipdamasi į teismą nurodė, kad, būdama nėščia, nepagrįstai buvo atleista iš darbo dėl nepatenkinamų darbo rezultatų. Marijampolės rajono apylinkės teismas ieškinį atmetė, teigdamas, kad atsakovas nežinojo apie ieškovės nėštumą. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija panaikino tokį sprendimą, vadovaudamasi DSI 35 str. 1 d. nustatytu draudimu atleisti nėščią moterį. Kolegija nustatė, kad nebuvo pagrindo netikėti ieškovės paaiškinimais, kad atsakovas

<sup>115</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo mėn. 19 d. nutartis c. b. O. D. v. UAB „Norfos mažmena“, Nr. 3K-3-830/2001.

<sup>116</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio mėn. 7 d. nutartis c. b. V. L. v. ūkininkas J. L. K., Nr. 3K-3-64/1999.

matė, jog ji nėščia (medicininiai dokumentai patvirtino, kad atleidimo dieną ieškovė buvo nėščia 7 mėnesius).

Kasaciniu skundu atsakovas prašė panaikinti Kauno apygardos teismo sprendimą, motyvuodamas tuo, jog ieškovė sąmoningai slėpė nėštumą tiek primant į darbą, tiek darbo metu, tiek ir atleidžiant iš darbo, ir taip apgavo darbdavį, pažeisdama jo teises ir interesus, atimdama galimybę pasirinkti. Kasatoriaus manymu, teismo išvada, kad jis turėjo matyti, jog ieškovė buvo nėščia, nepagrįsta jokiais įrodymais. Tai, kad pagal medicininius dokumentus matyti, jog ieškovės nėštumas atleidimo iš darbo dieną buvo 7 mėnesiai, nepatvirtina aplinkybės, kad jis tai turėjo žinoti. Taip pat nurodė, jog DSĮ 35 str. draudžia atleisti iš darbo nėščias moteris darbdavio iniciatyva, o atleidimas iš darbo, pripažinus išbandymo rezultatus nepatenkinamais, yra atskiras atleidimo iš darbo pagrindas. Todėl, kasatoriaus manymu, DSĮ 35 str. garantijos šiuo atveju netaikomos.

LAT CBS teisėjų kolegija nutarė Kauno apygardos teismo CBS teisėjų kolegijos sprendimą palikti nepakeistą. Kolegija rėmėsi Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, jog valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę ir vaikystę bei šią nuostata įgyvendinančiomis DSĮ normomis, numatančiomis papildomas garantijas nėščioms moterims teisei į darbą realizuoti. Įstatymas nenumato, kad apribojimas nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi darbdavio iniciatyva taikomas tik tuo atveju, kai darbdavys žino apie darbuotojos nėštumą – pakanka vien darbuotojos nėštumo fakto. Konstatavus darbuotojos nėštumo darbo sutarties nutraukimo metu faktą, toks darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva vertintinas kaip neteisėtas. Kolegija taip pat nurodė, kad darbo sutarties nutraukimas pagal DSĮ 14 str. 1 d. savo teisine prigimtimi iš esmės yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. Todėl apygardos teismo kolegija tinkamai pritaikė DSĮ 35 str. 1 d. ir padarė pagrįstą išvadą pripažindama, kad ieškovė iš darbo atleista neteisėtai.

Nutartyje, priimtoje išnagrinėjus civilinę bylą Nr. **3K-7-5/1999**<sup>117</sup>, LAT CBS teisėjų kolegija nurodė, kad DSĮ 35 str., numatantis garantijas nėščioms moterims, yra imperatyvi norma, taikoma atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva, t.y., ir pagal DSĮ 14 str. 1 d. Todėl Lietuvos apeliacinio teismo CBS teisėjų kolegija nepagrįstai pripažino ieškovės atleidimą iš darbo teisėtu, remdamasi liudytojų parodymais, patvirtinančiais ieškovės netinkamumą darbui.

Teismų praktika rodo, kad darbdaviai ne visada laikosi įstatymų reikalavimų, nustatydami išbandymo sąlygą ir nutraukdami darbo sutartį su darbuotojais per išbandymo laikotarpį. Tačiau dažnai ir pačių darbuotojų skundai dėl atleidimo iš darbo būna nepagrįsti. Teismai vis labiau linksta pripažinti atleidimą iš darbo teisėtu, jei darbdavys pateikia įrodymų, kad darbuotojas netinka sulygtam darbui, neatimdami iš darbdavio teisės pačiam vertinti išbandymo rezultatus.

Pažymėtina, kad darbuotojo turimos kvalifikacijos, atestacijos įvertinimo negalima laikyti

---

<sup>117</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. kovo mėn. 10 d. nutartis c. b. V. Š. v. UAB „Tyluva“, Nr. 3K-7-5/1999.

įrodymu, kad darbuotojas sugeba atlikti konkretų darbą. Nepakankama kvalifikacija, darbo patirties stoka taip pat negali būti pagrindu vertinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais, jeigu darbuotojas, priimant jį į darbą, sąžiningai apie tai informavo darbdavį.

Svarbu tai, kad darbo drausmės pažeidimas nėra būtina sąlyga darbuotojo darbo rezultatus pripažinti nepatenkinamais – esant darbo drausmės pažeidimui, darbdavys gali atleisti darbuotoją pagal 136 str. 1 d. Atleidžiant darbuotoją pagal 107 str. 1 d., pakanka įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas netinkamai atlieka pareigas.

Dažnai netinkamai interpretuojamas DK 99 str. 4 d., reglamentuojanti darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Įstatymas nereikalauja, kad darbdavys ir darbuotojas iš karto detaliai susitartų dėl visų darbų, kuriuos priimamam į darbą darbuotojui gali tekti dirbti – darbo funkcijos apimtis gali būti detalizuojama vėliau.

## IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos darbo teisėje išbandymas yra viena iš darbo sutarties sąlygų, dėl kurios šalys gali susitarti, tačiau neprivalo. Tokia pati išbandymo teisinė prigimtis ir kitose ES valstybėse-narėse, išskyrus Lenkiją, kur sudaroma atskira išbandymo sutartis. Suėjus tokios sutarties terminui ir norint tęsti darbo santykius, sudaroma nauja sutartis. Kai kuriose šalyse (Vokietijoje, Švedijoje) išbandymo teisinė prigimtis dvejoja – išbandymas gali būti arba įtraukiamas į darbo sutartį kaip viena iš jos sąlygų, arba sudaroma išbandymo sutartis. Tačiau Švedijoje, kitaip nei Lenkijoje, pasibaigus išbandymo sutarties terminui, nereikia sudaryti naujos sutarties – ji automatiškai pratęsiama.

2. Išbandymo paskirtis – patikrinti, ar darbuotojas tinka sutartam darbui ir/ar darbas tinka darbuotojui. Daugumos ES valstybių-narių įstatymai neskaido išbandymo sąlygos pagal jos iniciatorių – ji apima abipusę sutarties šalių išbandymą. Kai kuriose valstybėse (Latvijoje, Estijoje) išbandymas nustatomas tik vienu tikslu – įsitikinti, kad darbuotojas tinka sulygtam darbui. Lietuvoje išbandymas gali būti nustatytas tiek vienos, tiek ir kitos darbo sutarties šalių pageidavimu. Nuo išbandymo tikslo priklauso darbo sutarties nutraukimo tvarka, todėl jis turi būti nurodytas sutartyje. Nėra vieningos nuomonės, kurios šalies naudai aiškinti išbandymo sąlygą, jei išbandymo iniciatorius nenurodytas. LAT yra pareiškęs nuomonę, kad, darbdaviui neįrodžius priešingai, ji aiškintina silpnesniosios darbo sutarties šalies – darbuotojo naudai. Laikantis šalių lygiateisiškumo principo, reikėtų pritarti I. Nekrošiaus siūlymui traktuoti, kad tokiu atveju sulygta dėl abiejų išbandymo tikslų.

3. Net ir tose šalyse, kur neprivaloma rašytinė darbo sutarties forma, dėl išbandymo sąlygos turi būti susitarta raštu, kitaip ji negalioja.

4. Siekiant apsaugoti tam tikrų asmenų grupių teises, joms įstatymai draudžia nustatyti išbandymą. Dažniausiai pasitaikantis draudimas – nustatyti išbandymą asmenims iki 18 metų. Lietuvoje išbandymas darbdavio iniciatyva negali būti nustatomas ir asmenims, priimtiems konkurso arba rinkimų būdu, išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus bei darbdavių susitarimu perkeliams dirbti į kitą darbovietę.

5. Lietuvos Respublikos DK nustato 3 mėn. maksimalų išbandymo terminą (įstatymų nustatytais atvejais, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui – 6 mėn.). Kitose Europos Sąjungos valstybėse išbandymo terminą vis labiau linkstama reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis. Įstatymuose nustatytas išbandymo terminas taikomas tik tuo atveju, jei atitinkamų nuostatų nėra kolektyvinėje sutartyje, tačiau, siekiant apsaugoti darbuotoją, beveik visų šalių įstatymai numato maksimalią ribą, kurios negali viršyti kolektyvinių sutarčių nuostatos. Prancūzijoje, Italijoje, Ispanijoje įstatymų nuostatos, reguliuojančios išbandymą, taikomos tik tuomet, jei atitinkamų

nuostatų nėra kolektyvinėse sutartyse. Lietuvoje kolektyvinės sutartys vis dar yra naujovė, tačiau reikia manyti, kad, jų daugėjant, išbandymo terminą irgi bus įprasta nustatyti kolektyvinėse sutartyse.

Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje įstatymai neriboja išbandymo termino. Sutarties šalys dėl išbandymo susitaria savo nuožiūra, atsižvelgdamos į nusitovėjusią praktiką.

6. Daugumos ES valstybių-narių įstatymai draudžia pratęsti išbandymo terminą, tačiau yra ir išimčių – išbandymas gali būti pratęstas Prancūzijoje, Airijoje, Jungtinėje Karalystėje.

7. Visose ES valstybėse-narėse įprasta į išbandymą neįskaityti laikotarpį, kuomet darbuotojas nebuvo darbe. Kai kuriose šalyse nebuvimas darbe apima tik svarbias priežastis, kitose – ir darbuotojo kaltę. Lietuvoje į išbandymą neįskaitomas bet koks nebuvimas darbe, nepriklausomai nuo priežasčių.

8. Ieškant būdų mažinti nedarbą, kai kuriose šalyse priimami nauji įstatymai. Prancūzijoje, vadovaujantis nauju darbo įstatymu, mažose įmonėse išbandymo terminas siekia net iki 2 metų. Taip siekiama skatinti smulkų verslą, kurti darbo vietas. Jei įgyvendinant šį įstatymą, mažės nedarbas, jį planuojama taikyti visoms įmonėms. Lietuvoje, mažėjant nedarbiui, būtų netikslinga imtis panašių priemonių. Trijų mėnesių išbandymo terminas yra optimalus.

9. Besibaigiant išbandymo terminui, šalis, kurios iniciatyva jis buvo nustatytas, vertina išbandymo rezultatus. Lietuvoje darbuotojui suteikta teisė darbdavio vertinimą ginčyti teisme. Kilus ginčui, darbdavys privalo įrodyti, jog darbuotojas netinka sulygtam darbui. Teismas negali spręsti, ar darbuotojas tinka darbui, tik įvertinti darbdavio pateiktų įrodymų pagrįstumą. Kai kuriose šalyse darbuotojai neturi teisės ginčyti atleidimą dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, išskyrus atvejus, kai buvo pažeistos žmogaus teisės (Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Slovakijoje). Latvijoje nuo naujojo DK įsigaliojimo 2002 m. darbuotojai taip pat nebegali ginčyti nepatenkinamų išbandymo rezultatų.

10. Išbandymo pasekmė – galimybė nutraukti darbo sutartį paprastesne tvarka. Darbuotojui nemokama išeitinė išmoka, abi šalys gali nutraukti darbo sutartį su trumpeniu įspėjimo terminu arba visai iš anksto neįspėjusios. Įspėjimo terminas paprastai numatomas įstatymuose ir/ar kolektyvinėse sutartyse. Net jei įspėjimo terminas numatytas įstatyme, dažniausiai kolektyvine sutartimi leidžiama nustatyti trumpesnį įspėjimo terminą.

## REKOMENDACIJOS

1. Atsižvelgiant į tai, kad išbandymas kur kas dažniau nustatomas darbdavio iniciatyva, galima teigti, kad išbandymo sąlygos skaidymas pagal jo nustatymo tikslą praktiškai nėra veiksmingas. Galima būtų atsisakyti išbandymo sąlygos rūšiavimo – ji visuomet galėtų būti taikoma abiem šalims. Taip būtų realiai užtikrintas sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyros principas.

2. Siekiant išvengti dažnai kylančių neaiškumų, į DK 107 str. turėtų būti įtraukta formuluotė, kad, nustačius išbandymo terminą tik darbdavio iniciatyva, dabuotojas, norėdamas nutarukti darbo sutartį, privalo įspėti darbdavį bendra tvarka, prieš 14 dienų.

3. Siekiant išvengti ginčų dėl išbandymo sąlygos iniciatoriaus, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikėtų numatyti reikalavimą nurodyti ne tik išbandymo terminą, bet ir tai, koku tikslu išbandymas nustatytas.

4. Rekomenduotina DK numatyti galimybę išbandymą reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, neviršijant įstatymuose nustatyt išbandymo termino.

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF PROBATION CLAUSE  
IN A CONTRACT OF EMPLOYMENT  
IN LITHUANIA AND THE MEMBERS OF THE EUROPEAN UNION

JURGA ŠILINSKAITĖ

SUMMARY

The purpose of this thesis is to reveal the similarities and differences of probation clause in Lithuania and the members of the European Union.

A probation clause can be defined as a clause in a contract of an employment during which the employer and the employee have the opportunity to test their mutual suitability and, in particular, the employer is able to assess the employee's capabilities.

In most countries the maximum duration of probationary period is laid down by collective agreement, but in some countries it is stated by law.

During the probationary period special conditions apply to termination of contract – the parties are free to terminate the contract without the usual regulations guaranteeing job security. The law of some countries of EU do not allow the employee to dispute the dismissal due to the negative outcome of the probation, unless an employer has violated the prohibition of differential treatment.

## RAKTINIAI ŽODŽIAI

Išbandymas, darbo santykiai, darbo sutartis, kolektyvinė sutartis, darbo sutarties šalys, darbdavys, darbuotojas, vertinimas, išbandymo rezultatai, įspėjimo terminas, darbo sutarties nutraukimas, darbo ginčai.

## KEY WORDS

Probation/trial, employment relationship, employment contract, collective agreement, parties of the employment contract, employer, employee, evaluation, outcome of probation, notice term, termination of the employment contract, labour dispute.

## ANOTATION

By means of comparative analysis the features of regulation of probationary period in a contract of employment in the law of Lithuania and the members of the EU are revealed. The problem of evaluation of the results of probationary period as well as the right to dispute the dismissal due to the negative outcome of probationary period are considered. The author also discusses some law cases of the Supreme Court of Lithuania to reveal the problems, related to probation clause.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340; 2003, Nr. 39-1795, 2004, Nr. 63-2244; 2004, Nr. 72-2494; 2005, Nr. 18-574.
3. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės Žinios. 1972, Nr. 18-137; 1990, Nr. 15-426; 1990, Nr. 22-540; 1990, Nr. 26-629; 1990, Nr. 31-757; 1990, Nr. 36-863; 1991, Nr. 2-33; 1991, Nr. 22-568; 1991, Nr. 36-974; 1992, Nr. 4-63; 1996, Nr. 37-933; 1997, Nr. 67-1671; 1999, Nr. 13-313; 2000, Nr. 56-1640.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 71; 2003, Nr. 70-3167, 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 58-2001; 2005, Nr. 67-2400; 2005, Nr. 85-3138.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės Žinios. 1991 Nr. 36-973; 1993, Nr. 30-684; 1994, Nr. 42-759; 1995, Nr. 46-1119; 1996, Nr. 15-385, Nr. 41-983, Nr. 43-1043, Nr. 101-2303, Nr. 106-2429; 1997, Nr. 6-88, Nr. 66-1593, Nr. 67-1653; 1999, Nr. 45-1432, 1433.
7. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519; 2005, Nr. 85-3137.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 81 (1)-3690; 2003, Nr. 1043; 2005, Nr. 97-3640.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 11-412, 2005, Nr. 103-3814.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimas Nr. 169 „Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 17-414; 2003, Nr. 106-4749; 2005, Nr. 64-2294; 2005, Nr. 87-3268; 2005, Nr. 121-4339.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 // Teismų praktika. 1996, Nr. 4.

12. Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // Official Journal L 216, 20/08/1994 P 0012 – 0020.
13. Employment protection act of Sweden // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/30/a9693fd3.pdf>
14. Employment Relationships Act of the Republic of Slovenia. 2002, 102-01/89-3/117 // [http://www.gov.si/mdds/ doc/zdr\\_an.pdf](http://www.gov.si/mdds/ doc/zdr_an.pdf)
15. Employment and industrial relations act (Malta) // [http://www.msp.gov.mt/esf/publications/eira\\_cap\\_452.pdf](http://www.msp.gov.mt/esf/publications/eira_cap_452.pdf)
16. Employment contracts act (Finland) 44/2001, 304/2004, 456/2005 // <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.pdf>
17. The Republic of Estonia Employment Contracts Act. // Riigi Teataja. 1992, 15/16, 241; 1993, 10, 150; 26, 441; 1995, 14, 170; 16, 228; 1996, 40, 773; 45, 850; 49, 953; 1997, 5, 32; 1998, 111, 1829; 1999, 16, 276; 60, 616; 2000, 25, 144; 51, 327; 57, 370; 102, 669; 2001, 17, 78; 42, 233; 53, 311; 2002, 61, 375; 62, 377, 110, 656; 111, 663; 2003, 4, 22; 13, 69; 90, 601; 2004, 37, 256, 86, 584 // <http://www.legaltext/en/x1056K10.htm>
18. The Labour code of the Czech Republic // Coll. 65/1965; 88/1968; 153/1969; 100/1970; 20/1975; 72/1982; 111/1984; 22/1985; 52/1987; 98/1987; 188/1988; 3/1991; 297/1991; 231/1992; 264/1992; 590/1992; 37/1993; 74/1994; 118/1995; 164/1995; 220/1995; 287/1995; 138/1996; 167/1999; 225/1999; 29/2000; 155/2000; 220/2000; 238/2000; 257/2000; 258/2000; 177/2001; 6/2002; 136/2002; 309/2002; 311/2002; 312/2002; 274/2003; 362/2003; 46/2004; 436/2004; 562/2004; 563/2004; 628/2004; 169/2005; 253/2005; 342/2005 // <http://www.en.domavcr.cz/rady.shtml?x=186987>
19. The Labour code of Latvia // <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>
20. The Labour Code of Hungary. Act No. 22 of 1992 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm>
21. The Slovak Labour code.// SVK 311/2001; 165/2002; 408/2002; 413/2002; 210/2003; 461/2003; 5/2004; 365/2004; 82/2005 // [http://www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording\\_as%20amend%20210-2003.html](http://www.employment.gov.sk/en/employment/labour%20code%20311-2001%20-full%20wording_as%20amend%20210-2003.html)
22. Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. 1998, Nr. 21 poz. 94, Nr. 106, poz. 668, Nr. 113 poz. 717; 1999, poz. 1152; Nr. 99, poz. 1075; 2000, Nr. 19 poz. 239, Nr. 43 poz. 489, Nr. 107 poz. 1127; Nr. 120 poz. 1268; 2001, Nr. 11 poz. 84, Nr. 28 poz. 301, Nr. 52 poz. 538, Nr. 99 poz. 1075, Nr. 111 poz. 1194, Nr. 123 poz. 1354, Nr. 128 poz. 1405, Nr. 154 poz. 1805; 2002, nr. 74 poz. 676, Nr. 135 poz. 1146, Nr. 196 poz. 1660, Nr. 199 poz. 1673, Nr. 200 poz. 1679; 2003, Nr. 166 poz. 1608, Nr. 213 poz. 2081; 2004, Nr. 96, poz. 959, Nr. 99 poz. 1001, Nr. 120 poz. 1252, Nr. 240 poz. 2407; 2005, Nr. 10 poz. 71, Nr. 68 poz. 610, Nr. 86 poz. 732 // <http://www.kodekc-pracy.com.pl>

Kita literatūra:

23. N. G. Aleksandrovas, E. J. Astrachanas, S. V. Karinskis ir kt. Darbo įstatymai. Komentarai prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso. Vilnius: Profleidykla, 1956.
24. T. Bagdanskis. Darbo kodekso pakeitimai // Juristas. 2005, Nr. 7-8.
25. R. Blanpain. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol 5, 1987
26. R. Blanpain. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol 11, 1987
27. V. Andriulis, M. Maksimaitis, V. Pakalniškis ir kt. Lietuvos teisės istorija. Vilnius: Justitia.
28. H. Davidavičius. Renkamės geriausią! Išbandymas sudarant darbo sutartį // Juristas. 2003, Nr. 2.
29. V. Dauskurdas. Terminuota darbo sutartis ir bandomasis laikotarpis // Vadovo pasaulis. 1999, Nr. 6.
30. J. Gaižiūnas. Darbo rinkos evoliucija. Vilnius: Mintis, 1990.
31. A. Jakštaitė-Talijūnienė. Sveikas atvykęs į mūsų firmą // Vadovo pasaulis. 1999, Nr. 6.
32. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentarai. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2004.
33. D. Kecorytė. Išbandymo laikotarpis // Vadovo pasaulis. 2001, Nr. 1.
34. I. Nekrošius. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1).
35. V. Nekrašas, I. Nekrošius, T. Davulis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarai. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, T.3.
36. V. Nekrašas, I. Nekrošius. Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo. Vilnius: Mintis, 1981.
37. V. Nekrašas, I. Nekrošius, A. Dambrauskas ir kt. LTSR Darbo įstatymų kodekso komentarai. Vilnius: Mintis, 1988.
38. V. Nekrašas. Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. 1992, Nr. 26.
39. S. Petniūnaitė. Išbandymas sudarant darbo sutartį // Vadovo pasaulis. 2005, Nr. 9 (107).
40. R. Petrauskienė. Išbandymas ar terminuota darbo sutartis? // Esu. 1996, Nr. 11 (12).

41. G. Rancova. Dėmesio – kolektyve naujokas. Naujų darbuotojų adaptacijos organizacijoje sistema // [http:// verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/41c19ed4c28b1?vbanga2=91155ddaca1220eddc1a7525d37](http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/41c19ed4c28b1?vbanga2=91155ddaca1220eddc1a7525d37)
42. A.Sakalas. Personalo vadyba. Vilnius: Margi raštai, 1998.
43. A.Sakalas, V. Šilingienė. Personalo valdymas. Kaunas: Technologija, 2000.
44. K. Šalkauskis. Lietuvos novelos. Veikiančiųjų 1935.III.16 Lietuvos įstatymų ir įsakymų, paskelbtų „Vyriausybės žiniuose“ Nr. 1-476 rinkinys. Kaunas: Raidė, 1935.
45. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005. T.1
46. Кодекс законов о труде. С изменениями на 1 июня 1937 г. Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1937.

#### Teismų praktika:

47. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. kovo mėn. 10 d. nutartis c. b. V. Š. v. UAB „Tyluva“, Nr. 3K-7-5/1999.
48. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio mėn. 7 d. nutartis c. b. V. L. v. ūkininkas J. L. K., Nr. 3K-3-64/1999.
49. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės mėn. 31 d. nutartis c. b. L. R. v. A. Važgausko personalinė įmonė, Nr. 3K-3-217/1999.
50. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio mėn. 5 d. nutartis c. b. R. K. v. AB „Venta“, Nr. 3K-3-121/1999.
51. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio mėn. 13 d. nutartis c. b. R. L. v. A. S. komercinė firma „Klaipėdos Heka“, Nr. 3K-3-622/1999.
52. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės mėn. 15 d. nutartis c. b. M. B. v. UAB „Maksimalus greitis“, Nr. 3K-3-558/2000.
53. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės mėn. 31 d. nutartis c. b. L. R. v. A. V. personalinė įmonė, Nr. 3K-3-217/1999.
54. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugpjūčio mėn. 23 d. nutartis c. b. E. J. v. Lietuvos, Lenkijos ir Vokietijos UAB „Liteurofoto“, Nr. 3K-3-735/2000
55. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 6 d. nutartis c. b. D. P. v. UAB „Rikita“, Nr. 3K-3-777/2000.
56. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „Garminta“, Nr. 3K-3-860/2000.
57. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo mėn. 20 d. nutartis c. b. T. R. v. UAB „Arthur Andersen“, Nr. 3K-3-862/2000.

58. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio mėn. 16 d. nutartis c. b. D. L. P. v. UAB „Wellman“, Nr. 3K-3-1012/2000.
59. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo mėn. 19 d. nutartis c. b. O. D. v. UAB „Norfos mažmena“, Nr. 3K-3-830/2001.
60. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo mėn. 13 d. nutartis c. b. A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-212/2002
61. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo mėn. 16 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „WEMAR mašinos UAB“, Nr. 3K-3-1026/2002.
62. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo mėn. 15 d. nutartis c. b. O. S. v. AB bankas „Hansa-LTB“, Nr. 3K-3-817/2003.
63. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario mėn. 18 d. nutartis c. b. J. S. v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“, Nr. 3K-3-122/2004.
64. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo mėn. 16 d. nutartis c. b. I. J. v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005.

Iterneto puslapiai:

65. <http://www.adgloriam.lt/lt/main/s/ef/ad>
66. <http://www.arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/filer/pdf/tores/sigema3.pdf>
67. <http://www.economag.com/?p=38&langue=en>
68. <http://www.eurofound.eu.int/emire/BELGIUM/PROBATIONCLAUSE-BE.html>
69. <http://www.eurofound.eu.int/emire/FRANCE/TESTPROBATION-FR.html>
70. <http://www.eurofound.eu.int/emire/NETHERLANDS/PROBATIONARYPERIOD-NL.html>
71. <http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/PROBATIONARYPERIOD-PT.html>
72. <http://www.freshfields.com/practice/epb/publications/newsletters/labourlaw/12844.pdf>
73. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/ll/ioll/nllp/germany.htm#ce>
74. [http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle\\_112.asp](http://www.i-resign.com/uk/workinglife/viewarticle_112.asp)
75. <http://www.irishjobs.ie/advice/Probation.html>
76. <http://members.lycos.nl/richieboy/EU2.htm>.
77. [http://www.legal500.com/devs/cyprus/hr/cyhr\\_001.htm](http://www.legal500.com/devs/cyprus/hr/cyhr_001.htm)

78. [http://www.personneltoday.com/pt\\_legal\\_international\\_det.asp?liArticleID=3564&LiCountryID=134](http://www.personneltoday.com/pt_legal_international_det.asp?liArticleID=3564&LiCountryID=134)
79. <http://www.sigov.si/zmar/archiv/og0101/aogl0101.html>
80. <http://www.sweden.gov.se/conmtent/1/c6/01/99/30/a9693fd3.pdf>

## PRIEDAS

1 LENTELĖ. IŠBANDYMO TERMINAI, NUSTATYTI ES VALSTYBIŲ-NARIŲ ĮSTATYMUOSE.

Valstybė	Mini mali išbandymo trukmė	Maksimali išbandymo trukmė	Darbuotojų kategorijos, sutarčių rūšys
Airija	-	Įstatymai nenumato, tačiau praktikoje laikomasi 1 metų išbandymo termino	-
Austrija	-	2 mėn. 1 mėn.	Mokiniai Kiti darbuotojai
Belgija	1 mėn.  1 mėn. 7 d.	12 mėn.  6 mėn. 14 d.	Darbuotojai, kurių darbo užmokestis siekia tam tikrą įstatymuose nustatytą sumą Kiti darbuotojai (white-collar workers) Darbininkai (blue-collar workers)
Čekija	-	3 mėn.	-
Danija	-	Įstatymai nenumato, tačiau praktikoje laikomasi 3 mėnesių išbandymo termino	-
Estija	-	4 mėn.	-
Graikija	-	2 mėn.	-
Ispanija	-	9 mėn. 6 mėn./3 mėn.  2 sav.	Vadovaujantis personalas Darbuotojai, priklausomai nuo jų kvalifikacijos. Drabininkai.
Italija	-	2 mėn. 6 mėn.	Mokiniai Kiti darbuotojai
Jungtinė Karalystė	-	Įstatymai nenumato, tačiau praktikoje laikomasi 1 metų išbandymo termino	-
Kipras	-	6 mėn.	-
Latvija	-	3 mėn.	-
Lenkija	-	3 mėn.	-
Lietuva	-	3 mėn. 6 mėn.	Bendras terminas Terminas, kurį gali nustatyti įstatymai tam tikroms asmenų grupėms
Liuksemburgas	-  2 sav. 2 sav.	12 mėn.  6 mėn. 3 mėn.	Darbuotojai, kurių darbo užmokestis siekia tam tikrą įstatymuose nustatytą sumą Kiti darbuotojai (white-collar workers) Darbininkai (blue-collar workers)
Malta	-	6 mėn. 1 metai	Bendras terminas Vadovaujančias pareigas užimantis asmuo, kurio darbuotojo darbo užmokestis bent dvigubai viršija minimalųjį darbo užmokestį.

Nyderlandai	-	2 mėn. 1 mėn.	Bendras terminas Jei terminuota darbo sutartis sudaryta trumpesniai nei 2 metų laikotarpiui
Portugalija	-	240 d. 180 d. 60 d./90 d.  30 d.  15 d.	Vadovaujantis personalas Didelės atsakomybės reikalaujantys darbai Dauguma darbuotojų, priklausomai nuo įmonės dydžio Sudarant terminuotas, ilgesnes nei 6 mėn darbo sutartis Sudarant terminuotas iki 6 mėn. darbo sutartis
Prancūzija	-	3 mėn. 1 mėn.  2 sav. 2 metai	Prekybos atstovai Sudarant terminuotas, ilgesnes nei 6 mėn darbo sutartis Sudarant terminuotas iki 6 mėn. darbo sutartis Įmonėse, kuriose dirba 20 ir mažiau darbuotojų
Slovakija	-	3 mėn.	-
Slovėnija	-	6 mėn	-
Suomija	-	4 mėn. 6 mėn.	Bendras terminas Jei darbuotojas apmokomas, bet ne ilgiau kaip 4 mėn. Jeji terminuota darbo sutartis trumpesnė nei 8 mėn., išbandymas negali būti ilgesnis nei pusė sutarties trukmės.
Švedija	-	6 mėn.	-
Vengrija	-	3 mėn.	-
Vokietija	-	6 mėn.	-

2 LENTELĖ. ĮSPĖJIMO TERMINO SKAIČIAVIMO TAISYKLĖS LIUKSEMBURGE.

Išbandymo terminas	Įspėjimo terminas	Įspėjimo termino skaičiavimo taisyklės
2 sav.	2 d.	1 išbandymo savaitę atitinka 1 įspėjimo diena.
3 sav.	3 d.	
4 sav.	4 d.	
2 mėn.	15 d.	1 išbandymo savaitę atitinka 4 įspėjimo dienos. Minimali trukmė - 15 dienų. Maksimali trukmė - 1 mėnuo.
3 mėn.	15 d.	
4 mėn.	16 d.	
5 mėn.	20 d.	
6 mėn.	24 d.	
7 mėn.	28 d.	
8 mėn.	1 mėn.	
9 mėn.	1 mėn.	
10 mėn.	1 mėn.	
11 mėn.	1 mėn.	
12 mėn.	1 mėn.	

3 LENTELĖ. NAUJO DARBUOTOJO VERTINIMO LENTELĖS PAVYZDYS.



**Vardas, pavardė** \_\_\_\_\_

Darbo vieta \_\_\_\_\_

Pareigos \_\_\_\_\_

200\_m. \_\_\_\_\_ mėnesių (bandomojo laikotarpio) darbo įvertinimas

<i>Vertinimo kriterijai</i>	<i>Labai gerai 5</i>	<i>Gerai 4</i>	<i>Vidutiniškai 3</i>	<i>Blogai 2</i>	<i>Labai blogai 1</i>	<i>Iš viso balų</i>
Savarankiškumas						
Atsakomybė						
Darbštumas ir požiūris į darbą						
Darbo kokybė						
Darbo rezultatai						
					<b>Bendra balų suma:</b>	