

Išeidamas iš darbo darbuotojas turi atlyginti ne visas mokymams išleistas lėšas, o tik jo vertę rinkoje didinančias išlaidas

Siekdami išlaikyti konkurencingumą rinkoje, darbdaviai dažnai investuoja į savo darbuotojus. Šią investiciją į darbuotojo kvalifikaciją ir jo paklausos rinkoje didėjimą atliekantis darbdavys tikisi, kad sąžiningas darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas. Deja, šie darbdavio lūkesčiai neretai nesutampa su darbuotojų planais, ir investicijos tampa nuostoliais.

Šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatos mokymo išlaidų atlyginimo klausimą reglamentuoja detaliau ir plačiau nei iki 2016 m. galiojusi DK redakcija. Ankstesnė redakcija numatė, kad atlygintinos mokymosi išlaidos turi būti aiškios ir apibrėžtos, bet iš anksto darbo sutartyje šalys jų (t.y., kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuocių išlaidas darbuotojas turės atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju) neprivalo detalizuoti. Tačiau DK reikalauja, kad išlaidos būtų realiai patirtos („darbdavio turėtos“), todėl pareiga įrodyti realiai patirtų išlaidų dydį tenka būtent darbdaviui.

DK 37 str. 1 d. nustatyta, kad darbo sutartyje šalys gali susitarti dėl darbdavio patirtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Įstatyme griežtai apibrėžtas ne tik terminas, už kurį darbdavys gali reikalauti mokymo išlaidų atlyginimo (paskutiniai dveji metai iki darbo sutarties pasibaigimo arba iki trejų metų kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais), bet ir atlygintinų išlaidų pobūdis. Pagal DK atlyginamos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarime gali būti nustatyta, ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).

Taigi, ne bet kokie darbuotojo apmokymai ar kvalifikacijos kėlimas gali lemti darbuotojo pareigą atlyginti jo kvalifikacijos kėlimui išleistas lėšas. Darbdavys turi pareigą apmokyti darbuotoją tiek, kiek būtina jo darbo funkcijoms atlikti, ir imtis priemonių darbuotojo kvalifikacijai ir jo profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų

didinti. Darbuotojo pareiga atlyginti darbdavio patirtas mokymo išlaidas atsiranda tuomet, kai darbuotojas, kuris ir be apmokymų ar kvalifikacijos kėlimo yra tinkamas atlikti pavestas funkcijas, darbdavio dėka įgyja papildomų žinių ar gebėjimų, viršijančių jo atliekamam darbui (funkcijoms) keliamus reikalavimus (kompetenciją), kurie suteikia papildomos vertės darbuotojui darbo rinkoje, padidina jo vertę.

Darbdaviui vien tik vykdant pareigą apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti, jo patirtos darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidos neturėtų būti atlyginamos. Atlygintinomis taip pat nelaikomos ir dėl darbo funkcijų vykdymo atsiradę išlaidos, pvz., darbuotojui vykstant į tarnybinę komandiruotę.

Apibendrinant, AVOCAD rekomenduoja darbdaviams, investuojantiems į darbuotojų mokymus ir/ar kvalifikacijos kėlimą, tinkamai identifikuoti, ar mokymai yra būtini darbuotojo darbo funkcijai atlikti, ar jie padidina darbuotojo vertę darbo rinkoje. Kylant klausimams dėl mokymų vertinimo, darbdaviui ir darbuotojui rekomenduojama sudaryti susitarimą ir išspręsti mokymų kvalifikavimo ir atlyginimo klausimą.

Jūsų verslo partneris AVOCAD

Parengta 2021 02 19