

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) šiais metais gavo 19 prašymų nagrinėti darbo ginčus dėl psichologinio smurto darbe. Dauguma jų susiję su darbdavio spaudimu darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva ir neteisėtu darbuotojo atleidimu iš darbo. Dėl patirto šoko ir baimės darbuotojai dažnai priima skubotus neteisingus sprendimus. Tačiau ir po tokių sprendimų darbuotojai gali ginti savo pažeistas teises.

Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų (Darbo kodekso 55 str.). Tačiau ne vėliau kaip per 3 dienas nuo pareiškimo padavimo dienos darbuotojas gali atšaukti savo prašymą atleisti jį iš darbo.

Jei darbuotoją nusprendžia atleisti darbdavys, dauguma atvejų prieš atleidimą darbuotojas turi būti įspėjamas raštu. Įspėjime turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastys ir įstatymo norma, pagal kurią siūloma nutraukti darbo sutartį, darbo santykių pasibaigimo diena (paskutinė darbuotojo darbo diena).

Jeigu darbuotojas nesutinka su atleidimo pagrindu ir darbdavys, nepriklausomai nuo darbuotojo valios jį atleidžia, darbuotojas gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją (DGK), kuri sprendžia ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, DGK priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą, priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą.

Darbo ginčų komisija prie VDI pastebi, kad dažniausiai prašymuose nagrinėti darbo ginčą dėl patirto psichologinio smurto darbuotojai nurodė, kad darbdavys jiems darė tiesioginį (rašant SMS žinutes, kuriose ragino parašyti prašymą išeiti savo noru) ar netiesioginį (užuominomis arba grasinant atleisti darbuotoją dėl neva padaryto darbo pareigų pažeidimo, nesuteikiant jam darbo, atimant darbo priemones, neįleidžiant jo į darbo patalpas, ir tokiu būdu neatvykus į darbą, pažymint pravaikštas) spaudimą. Darbuotojai taip pat buvo skubinami pasirašyti susitarimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, nors darbuotojas turi teisę pasvarstyti, ar sutinka su darbdavio jam pateiktu pasiūlymu. Pasitaikė atvejų, kai darbuotojas prašymo atleisti savo iniciatyva net nebuvo parašęs, o darbdavys atleido darbuotoją darbuotojo iniciatyva.

Apie 23 proc. bylų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, patyrus psichologinį smurtą, išsprendžiama darbuotojo naudai, apie 24 proc. – sudaromos taikos sutartys, apie 28 proc. reikalavimų atmetama.

Neteisėto atleidimo iš darbo bylose priteisiamos kompensacijos tam tikrais atvejais gali siekti net 13000 eurų, taip pat priteisiama turtinė bei neturtinė žala. Neturtinė žala dėl psichologinio spaudimo įvertinama įvairiai ir gali būti nuo 300 iki 2000 eurų.

Prieš pasirašant dokumentus, VDI rekomenduoja pasikonsultuoti su VDI darbo teisės specialistais. Jei darbuotojas jau pasirašė dokumentus, tačiau mano, kad jo kaip darbuotojo teisės buvo pažeistos, jis gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Tai padaryti jis turi per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo atvejais – per 1 mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.

Jei kyla klausimų dėl neteisėto atleidimo, įspėjimo terminų ar kitų darbo teisės pažeidimų, VDI kviečia konsultuotis Konsultacijų telefonu (8 5) 213 9772, el. paštu info@vdi.lt arba parašant asmeninę žinutę socialinio tinklo „Facebook“ VDI paskyroje.

Darbas Panevėžyje

