

Privatinės teisės užduotis**2016 m. spalio 13 d.**

Janina Jonaitienė 2015 m. birželio 18 d. sudarė neterminuotą darbo sutartį, kuria buvo priimta dirbti padavėja kavinėje „Berželis“. Darbo sutartyje nustatytas trijų mėnesių išbandymo laikotarpis. Janinos darbo funkcijos buvo patiekti kavinės klientams maistą, nurinkti nuo stalų ir nunešti į virtuvę nešvarius indus, skusti bulves, rinkti šiukšles lauke aplink kavinę, plauti indus, valyti grindis pagalbinėse patalpose ir kt. 2015 m. birželio 23 d. kavinės administratorė A. A. nurodė darbuotojai išplauti grindis tualete, o šiai nepaklusus – „išvarė“ ją iš darbo, teigdama, kad ieškovė neišlaikė išbandymo. Darbo sutarties nutraukimas buvo įformintas tą pačią, birželio 23 d., nurodant atleidimo pagrindą – Darbo kodekso (DK) 107 str. 1 d. Birželio 24 d. darbdavio atstovui ir Janinai susitikus darbovietėje, darbdavio atstovas pateikė susipažinti įsakymą, pagal kurį atleidimo iš darbo diena nukeliama į birželio 28 d. Kitą dieną, tai yra birželio 25 d., Janina įteikė darbdavio atstovui prašymą nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 str. 2 d., dėl ligos, trukdančios eiti pareigas, susijusias su buitines chemijos naudojimu. Darbdavio atstovas žodžiu informavo darbuotoją, jog šis jos prašymas yra niekinis ir į jį niekaip nebus reaguojama.

Janina 2015 m. rugpjūčio 30 d. kreipėsi į teismą, prašydama pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu; pakeisti darbo sutarties nutraukimo pagrindą iš DK 107 straipsnio 1 dalies į DK 127 straipsnio 2 dalį; priteisti dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką. Ieškovė nurodė, jog jos atleidimas iš darbo pagal DK 107 str. 1 d. yra neteisėtas, kadangi: pirma, atsakovė nenurodė jokių konkrečių darbuotojos veiklos trūkumų ir atleidimo motyvų; antra buvo nesilaikyta DK 107 str. 1 d. nurodytos atleidimo iš darbo tvarkos, tai yra neįspėta apie atleidimą prieš tris darbo dienas. Taip pat prašė pakeisti atleidimo pagrindą į DK 127 str. 2 d., kadangi darbuotojo prašymas buvo paremtas šeimos gydytojo išduota pažyma apie ieškovei nustatytą lėtinę odos ligą, be to darbuotojo prašymas yra privalomas darbdaviui. Atitinkamai ieškovė prašo priteisti 2 VDU dydžio išėtinę išmoką.

Taip pat ieškovė prašė atnaujinti praleistą terminą kreiptis į teismą ir nurodė tokias priežastis: pirma, manydama, jog darbdavys ją turi atleisti pagal jos pateiktą prašymą, ji nesitikėjo, jog darbdavys pasiels neteisėtai, tai yra atleidimo neįformins pagal DK 127 str. 2 d. Antra, apie galimą savo teisių pažeidimą ji pagalvojo tik tuomet, kai visą mėnesį po atleidimo (birželio 28 d.) negavo iš darbdavio 2 VDU dydžio išėtinės išmokos. Trečia, kadangi ji pati neturi pakankamai teisinių žinių, kreipėsi į advokatą dėl ieškinio pateikimo, o šis tik rugpjūčio 2 dieną gavo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pažymą, kurioje buvo nurodyta atleidimo iš darbo diena (birželio 28 d.) ir pagrindas (DK 107 str. 1 d.).

Įvertinkite ginčo situaciją ir pateikite argumentuotus atsakymus į šiuos klausimus:

- 1. Kaip turi būti vertinamas atleidimo iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų faktinio pagrindo pagrįstumas? Ar privalo darbdavys motyvuoti savo sprendimą?*
- 2. Kokias pasekmes šiuo atveju gali sukelti atleidimo iš darbo pagal DK 107 str. 1 d. procedūrų nesilaikymas?*
- 3. Ar šiuo atveju turėtų būti sprendžiamas dviejų darbo sutarties nutraukimo pagrindų (DK 107 str. 1 d. ir 127 str. 2 d.) taikymo konkurencijos klausimas?*
- 4. Įvertinkite ieškinio senaties taikymo/netaikymo galimybę?*

**Baudžiamosios teisės ir proceso užduotis
2016 m. spalio 13 d.**

Tiriant didelės apimties finansinių nusikaltimų bylą, vienas paaiškėjęs epizodas atskirtas ir teismui atiduota baudžiamoji byla, kurioje pagal BK 300 straipsnio 1 dalį kaltinami UAB direktorius A. ir buhalterė B.

Bylos aplinkybės yra šios: pas įmonės buhalterę B., kuri įmonėje atliko ir personalo vadybininkės funkcijas, atvykęs vyras pranešė, kad įmonės direktorius jį nuo šios dienos priėmė į darbą ir liepė ateiti parašyti atitinkamą prašymą į buhalteriją. Bhalterė paskambino direktoriui ir patikslino, ar tikrai ir į kokias pareigas direktorius priima naują darbuotoją. Direktorius A. paaiškino, kad tiesiog pamiršo pranešti buhalterei apie naują darbuotoją ir kad jį reikia įdarbinti, tačiau šiandien jis darbo reikalais yra išvykęs į kitą miestą ir bus tik rytoj, todėl visus dokumentus ji turi sutvarkyti pati ir pasirašyti už jį kur reikia.

Vykdydama direktoriaus nurodymus ir siekdama įforminti darbo santykius su nauju darbuotoju, buhalterė B. atgaline data atspausdino direktoriaus įsakymą, kuriuo ji paskiriama įgaliotu asmeniu pasirašyti darbo sutartį su minėtu darbuotoju, šį įsakymą pasirašė už direktorių imituodama jo parašą, po to atspausdino darbo sutartį (kitos dienos data), šią sutartį pasirašė kaip įgaliotas asmuo, taip pat davė jį pasirašyti priimtam darbuotojui, be to, paaiškino jam, kad formaliai jis pradeda dirbti nuo rytojaus, o šiandien gali apsižvalgyti ceche, susipažinti su gamyba ir reikalavimais. Užpildžiusi atitinkamą elektroninę formą, apie tai, kad nuo rytojaus įmonėje pradeda dirbti naujas darbuotojas, buhalterė pranešė Sodrai.

Pagal kaltinamąjį aktą, veikdami bendrininkų grupe, buhalterė B., suklastojusi direktoriaus parašą, pagamino netikrą direktoriaus įsakymą, šio suklastoto netikro dokumento pagrindu pagamino netikrą darbo sutartį, neturėdama įgaliojimo ją pasirašė, po to pagamino netikrą pranešimą ir jį panaudojo elektronine forma pateikdama Sodrai, o direktorius A. organizavo šių trijų netikrų dokumentų pagaminimą ir panaudojimą.

Prasidėjus posėdžiui, prokuroras pranešė teismui, kad prieš kelias dienas šioje byloje suėjo apkaltinamojo nuosprendžio priėmimo senatis, todėl prašė procesą nutraukti šiuo pagrindu.

Kaltinamieji nesutiko su prokuroro prašymu ir pareikalavo priimti jiems išteisinamąjį nuosprendį. Kaltinamieji teigė nesuprantantys, kam jie padarė žalos ir kodėl teisiami kaip nusikaltėliai, juk darbuotojas įdarbintas realiai, apie tai pranešta Sodrai teisės aktų nustatyta tvarka, buhalterė už direktorių pasirašė ne savavališkai, o jam leidus.

Argumentuotai atsakykite:

- 1) Ar pagrįstas kaltinimas įmonės direktoriui ir buhalterei pagal BK 300 straipsnio 1 dalį?*
- 2) Ar tokioje situacijoje teismas turi tęsti procesą ar jį nutraukti dėl suėjusios senaties?*
- 3) Kokį galutinį procesinį sprendimą, būdamas teisėju, priimtumėte byloje?*