

DARBO GINČŲ KOMISIJŲ SPRENDIMŲ APŽVALGA UŽ 2025 METŲ II-ĄJĮ PUSMETĮ

2025 m. II pusmečio DGK¹ priimtų sprendimų apžvalga, atskirai apžvelgiant DGK darbo bylas dėl psichologinio smurto darbe:

1. Dėl ikisutartinių santykių (Alytaus DGK 2025 m. liepos 31d. sprendimas Nr. DGKS- 5545 darbo byloje Nr. APS-117-16225/2025)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK prašydama priteisti iš atsakovo 6 mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensaciją – 35706 Eur už prarastas pajamas ir moralinę žalą. Nurodė, kad atsakovė aktyviai kvietė ieškovę prisijungti prie jų komandos. Ieškovė buvo atvykusi į atsakovės ofisą asmeniniam pokalbiui. Ji pati darbo neieškojo ir buvo atsakovei rekomenduota buvusio vadovo. Ieškovė atsisakė atsakovės pasiūlymo. Vėliau atsakovė vėl susisieikė su ieškove ir pradėjo naują derybų etapą. Po derybų ieškovė gavo oficialų darbo pasiūlymą, kuriame buvo nurodytos konkrečios pareigos, darbo užmokestis (3600 Eur į rankas), darbo pradžia su personalo direktorės parašu. Gavusi naują darbo pasiūlymą pranešė savo esamam darbdaviui, kad nutraukia su jais darbo sutartį.

Ieškovė nurodė, kad atsakovė atsiuntė jai pasirašytą darbo sutartį. Ieškovė tuo metu buvo išvykusi į mokymus, todėl norėjo sutartį pasirašyti elektroniniu parašu, tačiau personalo vadovei toks pasirašymo būdas netiko ir paprašė pasirašyti fizinį dokumentą. Ieškovė, nesulaukusi suderinimo dėl patogaus abipusio pasirašymo būdo, gavo atsakovės raštą apie darbo sutarties atšaukimą. Ieškovė pažymėjo, kad buvusioje darbovietėje ji jau buvo suderinusi darbo sutarties nutraukimą, kurio negalėjo atšaukti. Pasak ieškovės, personalo vadovė telefonu pasiūlė jai 5000 Eur kompensaciją, tačiau su šia suma nesutiko.

Atsiliepime atsakovė neneigė, kad tarp šalių buvo susiklostę jau pažengę ikisutartiniai darbo santykiai, tačiau darbo sutartis tarp šalių nebuvo sudaryta, nes tam

¹ Darbo ginčų komisija.

yra privaloma rašytinė forma (DK² 43 str. 1 d.), kurios ieškovė nepasirašė. Atsakovė prašė ieškovės reikalavimą priteisti 6 mėnesių dydžio suderėto atlygio kompensaciją dėl prarasto darbo ir patirtų išgyvenimų dėl ateities atmesti, iš esmės sutiko, kad darbo sutartis su ieškove neįsigaliojo ne dėl darbuotojos kaltės ir prisiėmė įsipareigojimą sumokėti ieškovei jos darbo sutartyje ir darbo pasiūlyme nurodyto dydžio (3600 Eur) kompensaciją.

DGK prašymą tenkino dalinai. Nurodė, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų t. y. dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Taigi, pirmiausia darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, kuris vykdo darbuotojų atranką, privalo susitarti su darbuotoju dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, įvardinti, kokius kvalifikacinius standartus atitinkančių darbuotojų yra ieškoma ir kt.

Darbo sutartis įsigalioja ne nuo formalaus jos pasirašymo momento, bet kai darbuotojas pradeda dirbti. Atvejais, kai darbdavys iki sutarties įsigaliojimo persigalvoja įdarbinti darbuotoją, darbo sutartis ne nutraukiama, o laikoma (paskelbiama) neįsigaliojusia. Nagrinėjamu atveju tokia situacija ir susiklostė.

Posėdžio metu atsakovės atstovė papildomai paaiškino, kad pasklidus įmonėje informacijai apie tai, jog pradės dirbti nauja regiono vadovė, ženkli dalis vaistininkų pranešė, kad jie nutrauks darbo sutartis su atsakove dėl to, kad nepageidauja dirbti su nauja vadove, nes turėję neigiamą praktiką dirbant kitame vaistini tinkle. Todėl atsakovė, nenorėdama prarasti dalies darbuotojų, nusprendė atšaukti dar neįsigaliojusią darbo sutartį su ieškove.

DGK nurodė, kad darbuotojo suklaudinimo ir (ar) darbo sutarties neįsigaliojimo pasekmės yra numatytos DK 42 str. 3 d. Šioje teisės normoje įtvirtinta darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu 1 mėnuo.

DGK akcentavo, kad darbo sutarties neįsigaliojimas siejamas ne su kokiais nors neteisėtais darbdavio veiksmais, dėl kurių sutartis neįsigaliojo, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu. DGK nenustatė ieškovės kaltės, o atsakovė iš dalies pripažino, kad nesusirinko visos informacijos apie ieškovę iki pasirašant darbo sutartį, todėl prisiima kompensacijos mokėjimo prievolę ieškovei.

DGK sutiko su atsakovės pozicija, kad teisių ir pareigų pagal tokią darbo sutartį neegzistavimas siejamas su jos neįsigaliojimu, o ne su jos nutraukimu ar panaikinimu, todėl sutarties šalys nėra saistomos DK II dalies „Individualieji darbo santykiai“ V skyriuje „Darbo sutarties pasibaigimas“ nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais bei

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

tvarka, todėl darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) institutas tokiai sutarčiai netaikytinas.

DGK nusprendė, kad ieškovės darbo sutartis neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės ir priteisė ieškovei kompensaciją, kurios dydis sulygtas darbo sutartyje už mėnesį – t. y. 3600 Eur.

2. Dėl diskriminacijos darbo santykiuose (Panevėžio DGK 2025 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. DGKS- 5491 darbo byloje Nr. APS-131-14990/2025)

Ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK ir reikalavo, be kita ko, išieškoti iš atsakovo (darbdavio) kompensaciją už viešojo transporto bilieto išlaidas už praėjusius metus (2024 m.) ir įpareigoti atsakovą išduoti galiojantį viešojo transporto bilietą. Nurodė, kad viešojo transporto darbuotojams buvo skirti metiniai kelionių bilietai, tačiau ieškovas tokio bilieto negavo, yra nepagrįstai diskriminuojamas. Ieškovo atstovo teigimu, nėra aiškių taisyklių ar tvarkų, kurios visiems darbuotojams užtikrintų vienodas teises gauti viešojo transporto bilietus. Darbdavys nėra patvirtinęs objektyvių kriterijų, kurie reglamentuotų tokio pobūdžio skirtingų išmokų paskirstymą pagal pareigybes. Tokiu būdu darbdavys taiko diskriminacinius principus tiek dėl darbuotojo pilietybės, tiek dėl jo turtinės padėties, pažeisdamas lygybės principą.

Atsakovas su pateiktais reikalavimais nesutiko. Nurodė, kad darbdavys neturi pareigos suteikti viešojo transporto bilietą, nes tokia nauda nėra numatyta vidaus taisyklėse. Bilietai perkami tik pagal darbo poreikį (pvz., pertrauktas darbo grafikas ar naktinis darbas), pagal nuolat atnaujinamą darbuotojų sąrašą. Paaiškino, kad šiuo metu viešojo transporto bilietai yra suteikti 136 darbuotojams: 36 – vairuotojams, dirbantiems pertrauktu grafiku, 70 – įdarbintiems Ganos piliečiams, apie 30 – kitiems darbuotojams (mechanikams, valytojoms, administracijos darbuotojams), o ieškovas nepatenka į šias kategorijas.

DGK prašymą dėl kompensacijos priteisimo ir įpareigojimo išduoti galiojantį viešojo transporto bilietą tenkino. DGK nustatė, kad įmonėje nėra patvirtintų taisyklių ar aiškių kriterijų, pagal kuriuos darbuotojams būtų skiriami viešojo transporto bilietai. Darbdaviui palikta pakankamai erdvės taikyti diskriminacinius veiksmus darbuotojų atžvilgiu (darbuotojams lengvatos taikomos subjektyviai, be skaidraus pagrindo), o tai prieštarauja sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principams. Toks atsakovo elgesys laikytinas pažeidžiančiu DK 26 str. įtvirtintą pareigą užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus ir nediskriminuoti jų pilietybės ar socialinės padėties pagrindu.

DGK pripažino, kad ieškovas buvo diskriminuojamas, lyginant su kitais darbuotojais, atsakovas nesilaikė DK 26 str. 2 d. 2 p. reikalavimo taip pat teikti vienodas lengvatas, kas reiškia, kad atsakovas taikė diskriminacinius veiksmus ieškovo atžvilgiu. DGK priteisė 240 Eur kompensaciją už viešojo transporto bilieto išlaidas už 2024 m. ir įpareigojo atstovą išduoti ieškovui galiojantį viešojo transporto bilietą nuo DGK sprendimo priėmimo dienos.

3. Dėl nekonkuravimo kompensacijos išieškojimo (Kauno DGK 2025 m. gruodžio 2 d. sprendimas Nr. DGKS- 8727 darbo byloje Nr. APS-100-25346/2025)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK ir prašė įpareigoti atsakovą išmokėti 1000 Eur nekonkuravimo kompensaciją. Nurodė, kad sudarant sutartį buvo pasirašytas ir nekonkuravimo susitarimas, pagal kurį nutraukus darbo santykius bus išmokėta 40 proc. atlyginimo už kiekvieną mėnesį už 12 mėn. po darbo sutarties nutraukimo. Taip pat paaiškino, kad bendrovėje dirbo pardavimų darbuotoja ir šiuo metu ieško darbo, atsižvelgdama į nekonkuravimo susitarimą. Susisiekus su darbdaviu, gavo informaciją apie negaliojantį nekonkuravimo susitarimą.

Atsakovas nesutiko su pareikštu ieškovės reikalavimu. Nurodė, kad darbo sutarties 7.1. punkte nustatyta, jog nekonkuravimo įsipareigojimai DK 38 straipsnio prasme negalioja. Darbo sutartis buvo nutraukta šalių sutarimu pagal DK 54 straipsnį, pasirašant susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Nutraukiant darbo sutartį tariamas nekonkuravimo susitarimas nebuvo aptartas, susitarimu ieškovė patvirtino ir garantavo, kad sumokėjus susitarime numatytas sumas, atsakovas bus pilnai su ieškove atsiskaitęs.

DGK prašymą tenkino. Nustatė, kad ieškovė sudarytos darbo sutarties pagrindu bendrovėje dirbo pardavimų vadybininke. Sutarties 7 skyrius reglamentuoja „Nekonkuravimą“. Sutarties 7.1 punkte nurodyta, kad nekonkuravimo įsipareigojimai DK 38 str. prasme darbuotojui netaikomi. Tačiau sutarties 7.2 – 7.13 punktuose su papunkčiais yra aprašytos nekonkuravimo sąlygos, laikotarpis ir darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui nekonkuravimo išmoką.

DGK laikė nepagrįstu atsakovo teiginį, kad nekonkuravimo sutarimas negaliojo, nes darbdavys sudarydamas darbo sutartį su ieškove suklydo įrašydamas nekonkuravimo sąlygas. Taip pat argumentas, kad ieškovei darbo santykių laikotarpiu nebuvo mokama nekonkuravimo kompensacija, nesudaro pagrindo pripažinti, jog ieškovė tiek darbo santykių laikotarpiu, tiek jiems pasibaigus turėjo suprasti apie nekonkuravimo sąlygos nebuvimą. Ieškovė posėdžio metu nurodė priešingai, kad perskaičiusi darbo sutarties sąlygas, suprato jai taikomą nekonkuravimo susitarimą, kurio

laikėsi ir darbo bendrovėje metu ir pasibaigus santykiams. Be to apie nekonkuravimo sąlygos galiojimą jai patvirtino darbdavio atstovė, kai tarėsi dėl sutarties nutraukimo.

DGK nurodė, kad susitarimas dėl nekonkuravimo yra sudaromas darbdavio interesais, tačiau darbdavio prievolių pagal susitarimą nevykdymas pats savaime negali būti vertinamas kaip susitarimo netaikymas ar atsisakymas (nutraukimas ar galiojimo pabaiga). Kompensacijos nemokėjimas pats savaime nenulemia nekonkuravimo sąlygos nebuvimo. Šios darbo bylos atveju, vertinant tarp šalių pasirašytos darbo sutarties sąlygas, aplinkybę, kad ieškovė, tariantis dėl sutarties nutraukimo, darbdavio atstovo buvo informuota apie nekonkuravimo sąlygos galiojimą, preziumuojama tarp šalių buvus nekonkuravimo susitarimui, todėl kiekviena iš jų turi laikytis aptartų nekonkuravimo sąlygos.

Ieškovė, kaip darbuotojas, pagrįstai sprendė apie nekonkuravimo sąlygos taikymą jos atžvilgiu, nepažeidė nekonkuravimo susitarimo, po darbo sutarties pasibaigimo nedirba darbo, kuris draudžiamas nekonkuravimo sąlygomis. Tuo tarpu atsakovas, būdamas darbdaviu, darbo sutartyje surašė sąlygas, prieštaraujančias viena kitai, visą sutarties galiojimo laiką nesiėmė jokių veiksmų jas ištaisyti, nutraukiant darbo sutartį atsakovo atstovė ieškovei pateikė informaciją, kuria nurodė apie nekonkuravimo sąlygos galiojimą. Tik iš vėlesnio susirašinėjimo su darbdavio atstovu, ieškovė sužinojo apie netaikomą nekonkuravimo susitarimą. DGK vertinimu, darbdavys elgdamasis neapdairiai, nors darbdaviui keliami aukštesni žinojimo reikalavimai, prisiima riziką dėl galimų neigiamų savo veiksmų pasekmių.

DGK priteisė ieškovės naudai nekonkuravimo kompensaciją – 1000,00 Eur (atskaičius mokesčius).

4. Dėl atleidimo iš darbo DK 36 straipsnio pagrindu teisėtumo, neturtinės žalos priteisimo (Vilniaus DGK 2025 m. liepos 23 d. sprendimas Nr. DGKS- 5243 darbo byloje Nr. APS-117-14426/2025)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK ir prašė įpareigoti atsakovę išmokėti 1379 Eur kompensaciją už prarastą darbo užmokestį iki bandomojo laikotarpio pabaigos, atlyginti neturtinę žalą, patirtą dėl atleidimo. Nurodė, kad atleidimas yra neteisėtas, nes atsakovė nesuteikė pakankamai laiko ir galimybių įgyti profesinę kompetenciją bandomuoju laikotarpiu, nebuvo suformulavusi nei žodžiu, nei raštu jokių lūkesčių ar profesinių reikalavimų. Teigė, kad dėl atleidimo patyrė stresą, nerimą, įtampą, baimę dėl ateities,

savivertės sumažėjimą, reputacijos pablogėjimą. Dėl suprastėjusios sveikatos kreipėsi į gydymo įstaigą.

Atsakovės atstovė ieškovės reikalavimų nepripažino. Paaiškino, kad ieškovė buvo tinkamai supažindinta su pareigine instrukcija, susirinkimuose buvo aptarta, ką ieškovė privalėjo atlikti. Teigė, kad ieškovė dirbo aplaidžiai, vengė atlikti užduotis.

DGK prašymą tenkino iš dalies. Nustatė, kad ieškovė dirbo pas atsakovę apskaitininkės-vadybininkės pareigose. Darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 36 str. 3 d., pripažinus, kad ieškovės išbandymo rezultatai nepatenkinami t. y. darbuotojos profesinės bei dalykinės savybės neatitiko atsakovės lūkesčių.

DGK nurodė, kad darbdaviui suteikta teisė atleisti darbuotoją DK 36 str. 3 d. pagrindu tik tuo atveju, jeigu darbdavys gali įrodyti, kad darbuotoja netinka darbo sutartyje nurodytam darbui ir dėl to neišlaikė išbandymo. DGK kritiškai vertino atsakovės atstovės poziciją, kad ieškovė dirbo aplaidžiai, vengė atlikti užduotis, nes savo teiginiams pagrįsti atsakovės atstovė nepateikė jokių objektyvių duomenų, apsiribodama tik deklaratyviais teiginiais. DGK vertinimu, teiginiai yra pernelyg deklaratyvaus pobūdžio, grindžiami prielaidomis ir subjektyviomis nuostatomis, siekiant pasinaudoti palankesne DK 36 str. 3 d., t. y. pripažinti, kad darbuotojos išbandymo rezultatai nepatenkinami ir nemokėti išieitinės išmokos.

Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai (DK 6 str. 2 d.). Nenustačiusi, kad darbuotoja tinkamai neatliko savo darbo funkcijas, DGK taikė darbuotojai palankesnę nuostatą ir sutiko su ieškovės paaiškinimais ir nurodytais argumentais.

DGK atkreipė dėmesį, kad darbdavys turi teisę vertinti, ar darbuotoja savo žinias ir kvalifikaciją tinkamai panaudojo dirbdama konkretų jai pavestą darbą. Tačiau ši darbdavio teisė nėra absoliuti. Darbdaviui neleidžiama nutraukti darbo sutarties be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotoja nesusitvarkė su jai pavestu darbu. Darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotoja iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotoja dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant darbo sutartį.

Nagrinėjamu atveju atsakovė iki įspėjimo (pranešimo) apie darbo sutarties nutraukimą su darbuotoja nepateikė jokių objektyvių, raštiškai fiksuotų trūkumų ar pastabų, susijusių su jos darbu t. y., kad darbuotoja galimai netinkamai atliko savo darbo funkcijas, nesiėmė jokių veiksmų darbo trūkumams šalinti ir pan. Tuo tarpu ieškovė iki pranešimo apie atleidimą nebuvo informuota apie tariamus jos darbo trūkumus, apie įvertinimą, kuris sąlygojo atleidimą.

Ieškovė patvirtino, o atsakovė nepaneigė, kad per visą darbo santykių laikotarpį jai nebuvo reiškiami jokie priekaištai dėl darbo funkcijų atlikimo kokybės. Bylos medžiagoje nėra jokių objektyvių atsakovės teiginius pagrindžiančių įrodymų, kad ieškovė faktiškai netinkamai atliko savo pareigas, kad buvo netinkamos jos asmeninės ar dalykinės savybės, kad ji neatitiko darbdavio lūkesčių.

DGK pripažino ieškovės atleidimą iš darbo pagal DK 36 str. 3 d. neteisėtu, nusprendė išieškoti ieškovės naudai VDU³ už priverstinės pravaikštos laiką, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, susikaupusias priverstinės pravaikštos laikotarpiu.

DGK vertinimu, sprendimas pripažinti ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu bei su tuo susijusių piniginių sumų išieškojimas šios bylos kontekste yra pakankamos priemonės ginant ieškovės pažeistas teises ir interesus, todėl reikalavimas dėl neturtinės žalos atlyginimo atmestinas.

5. Dėl darbo santykių nutraukimo pagrindo pakeitimo (Šiaulių DGK 2025 m. gruodžio 4 d. sprendimas Nr. DGKS-8927 darbo byloje Nr. APS-107-27295/2025)

Ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK ir prašė pakeisti darbo sutarties nutraukimo pagrindą iš DK 55 str. 1 d. į DK 56 str. 1 d. 4 p. bei išieškoti, be kita ko, 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką. Nurodė, kad įgijus teisę į visą senatvės pensiją, darbdavys dėl to jo buvo teiravęsis, taip pat jam buvo paaiškinta, kad nutraukti darbo sutartį su išeitinėmis išmokomis ieškovas galės ir vėliau.

Ieškovas paaiškino, kad jam dirbant statybos objekte, įvyko incidentas dėl elektros dingimo. Darbų vadovas dėl incidento reiškė nepasitenkinimą ieškovu. Ieškovui biure buvo reiškiamos pretenzijos dėl jo darbo, jam grasino nuostoliais ir pan. Ieškovas teiravosi dėl išeitinių išmokų nutraukus darbo santykius, o jam buvo paaiškinta, kad išeitinės išmokos nebepriklauso, kadangi jis darbo santykių nenutraukė, kai sulaukė senatvės pensijos. Ieškovui buvo pateiktas pasirašyti darbdavio paruoštas prašymas nutraukti darbo sutartį, kurį ieškovas pasirašė. Taip pat buvo pasakyta, kad jis atleidžiamas dėl blogo darbo, prašyme nurodyto straipsnio turinio ieškovas nežinojo. Po konsultacijos VDI, ieškovas parašė prašymą dėl pateikto prašymo nutraukti darbo sutartį DK 55 str. pagrindu atšaukimo bei prašymo nutraukti darbo sutartį DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu, tačiau tiksliai negalėjo paaiškinti, ar šį byloje pateiktą ranka rašytą prašymą jis darbdaviui įteikė (bandė įteikti).

³ Vidutinis darbo užmokestis.

Atsakovė nurodė, kad ieškovas pateiktu prašymu atsakovės direktoriaus prašė (cituojama): „Prašau atleisti mane iš elektriko pareigų nuo 2025-11-12 dienos pagal DK 55 str. 1 d. Sutinku, kad su manimi galutinai būtų atsiskaityta iki 2025 m. gruodžio mėn. 31 d.“. Nurodė, kad ieškovas po atleidimo pateikė nesąžiningą, nepagrįstą prašymą DGK.

DGK prašymą tenkino. Pažymėjo, kad byloje ieškovas neįrodė, jog įteikė darbdaviui ranka rašytą prašymą, kuriuo prašė atšauktį prašymą nutraukti darbo sutartį DK 55 str. pagrindu, taip pat prašė darbo santykius nutraukti DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu bei atsiskaityti su juo DK nustatyta tvarka. Tačiau DGK laiko labiau tikėtina, kad ieškovo pokalbio su darbdaviu metu jis buvo reiškęs valią dėl išėjimo iš darbo dėl pensijos (su išėtinėmis išmokomis), bet buvo suklaidintas darbdavio (apie prarastą teisę į darbo santykių nutraukimą DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu) ir sukurtoje aplinkoje (kaltinimai neišmanymu, blogu darbu, žalos padarymu) buvo paveiktas pasirašyti darbdavio paruoštą ieškovui nepalankų darbo santykių nutraukimo prašymą pagal DK 55 str. 1 d.

DGK atkreipė dėmesį, kad darbdavys galėjo turėti motyvaciją nutraukti darbo santykius su ieškovu be išėtinių išmokų, kadangi darbdavys jau turėjo skolų darbuotojui, tai matyti iš darbo užmokesčio lapelio. Taigi, tikėtina, kad darbdavys nenorėjo didinti skolos dydžio. Kita svarbi aplinkybė yra darbo santykių nutraukimo skubumas. Darbo santykiai su ieškovu buvo nutraukti kitą dieną. Byloje nenustatyta jokių aplinkybių, kurių pagrindu būtų galima pagrįsti ieškovo inicijuotą skubų darbo santykių nutraukimą (pvz., kito darbo susiradimas, skubus poreikis išvykti ir pan.). Taigi, labiau tikėtina, kad skubų darbo santykių nutraukimą lėmė įvykęs nesutarimas, kurį byloje apibūdino ieškovas (kaltinimai neišmanymu, blogu darbu, žalomis).

DGK neabejojo, kad atsakovė, disponuodama ieškovo asmens duomenimis, žinojo jo amžių, taigi žinojo ir suprato, kad ieškovui sukako senatvės pensijos amžius. Dėl šios priežasties atsakovė neabejotinai žinojo, kad ieškovas įgijo teisę nutraukti darbo santykius DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu. Pažymėjo, kad DK nėra nustatyta terminų, kada asmuo, sukakęs senatvės pensijos amžių, privalo pateikti prašymą nutraukti darbo sutartį dėl šios priežasties ar kada jis praranda teisę į darbo santykių nutraukimą minėtu pagrindu, todėl prašymą nutraukti darbo sutartį dėl šios priežasties turi teisę teikti savo nuožiūra.

Atsakovė, žinodama apie ieškovo teisę nutraukti darbo sutartį DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu, nesilakė DK 24 str. 1 d. nuostatų dėl pareigos veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise, kadangi darbo santykius su ieškovu nutraukė DK 55 str. 1 d. pagrindu. Kasacinio teismo praktika taip pat akcentuoja bendrųjų darbo teisių

įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principų įgyvendinimą tokiose situacijoje, kurioje atsidūrė ieškovas ir atsakovė, t. y. laikomasi pozicijos, kad darbdavio elgesys, kai jis, esant neaiškiam darbuotojo prašymui atleisti iš darbo, turėdamas duomenų apie darbuotojo senatvės pensijos amžių, parinko sau palankų atleidimo iš darbo pagrindą, vertintinas kaip pažeidžiantis DK 35 (galiojusio iki 2017-06-30) straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus (šie principai įtvirtinti ir nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio DK 24 str.)⁴.

DGK sprendė, kad atsakovė pažeidė bendruosius darbo teisių įgyvendinimo principus, kai pokalbio su ieškovu metu jį suklaidino dėl neva jam nepriklausančių išėjinių išmokų (neva praradus teisę nutraukti darbo sutartį DK 56 str. 1 d. 4 p. pagrindu), sukurtoje stresinėje situacijoje paveikė ieškovo valią pasirašyti darbdavio parengtą darbo sutarties nutraukimo prašymą darbuotojui nepalankiu DK 55 str. 1 d. pagrindu, be kita ko, net atidedant atsiskaitymą. DGK vertinimu, ieškovas pokalbio su darbdaviu metu reiškė valią dėl darbo santykių nutraukimo dėl senatvės pensijos amžiaus (su išėjimais išmokomis), o darbdavys nepagrįstai ieškovo valios nepaisė.

DGK nusprendė pakeisti ieškovo darbo sutarties nutraukimo pagrindą iš DK 55 str. 1 d. į DK 56 str. 1 d. 4 p., išieškoti iš atsakovės ieškovo naudai 2 jo VDU dydžio išėjinių išmoką.

6. Dėl darbdaviui padarytos turtinės žalos atlyginimo (Klaipėdos DGK 2025 m. rugsėjo 17 d. sprendimas Nr. DGKS- 6854 darbo byloje Nr. APS-104-18974/2025)

Ieškovė (darbdavė) kreipėsi į DGK su prašymu išieškoti iš atsakovo 350,00 Eur turtinės žalos atlyginimą dėl autoįvykio metu apgadinto automobilio. Nurodė, kad atsakovas pas ieškovę vykdė vairuotojo – ekspeditoriaus pareigas, darbo santykiai tarp ginčo šalių jau nutrūkę. Atsakovas prieš darbo pradžią buvo pasirašytinai supažindintas su visais jo darbą reglamentuojančiais vidaus teisės aktais, atsakovas be kitų pareigų privalėjo išmanyti ir laikytis kelių eismo taisyklių.

Ieškovės žiniomis atsakovas sukėlė eismo įvykį, kai įmonės automobiliu pristatinėdamas siuntą klientui, sukdamas į jo kiemą, automobiliu kliudė metalinius vartelius. Autoįvykio metu buvo apgadinti įmonės kliento metaliniai varteliai, taip pat įmonės automobilio kėbulas. Su įmonės klientu ieškovės direktoriui pavyko susitarti dėl žalos metaliniams varteliams atlyginimo. Ieškovė taip pat patyrė papildomas išlaidas,

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-201/2013.

susijusias su autoįvykiu, t. y. automobilio nuvarymas į autoservisą ir atgal (apie 140 km), darbuotojo darbo laiko sąnaudos (apie 2,5 val.), automobilio prastovos. Šių sąnaudų ieškovė kompensuoti iš atsakovo neprašo, šią patirtą žalą prisiima savo rizikai. Tačiau atsakovo apgadinto automobilio remontas ieškovei kainavo 350,00 Eur (be PVM), kurią ieškovė prašo išieškoti iš atsakovo. Autoįvykio kaltininkas buvo atsakovas, todėl civilinės atsakomybės draudimas ieškovės automobiliui padarytos žalos neatlygina. Automobilis taip pat yra apdraustas KASKO draudimu, tačiau šiuo atveju draudimo išmoka nepriklauso, kadangi draudimo sutartyje numatyta besąlyginė išskaita (franšizė) – 1000,00 Eur, t. y. didesnė už padarytą žalą.

Atsakovas su ieškovo prašymu nesutiko ir nurodė, kad darbo metu patyrė didelį darbo krūvį ir buvo darbdavio raginamas skubėti, todėl negali būti laikomas vieninteliu atsakingu už žalą. Už remontą pateikta sąskaita surašyta pieštuku, be aiškių detalių, todėl nėra aišku, kokie remonto darbai buvo atlikti ir ar jie susiję su šiuo incidentu. Taip pat pažymėjo, kad nėra tiksliai nustatytas tariamos žalos dydis, pateikti skaičiai prieštaringi.

DGK prašymą atmetė. Nustatė, kad atsakovas po įvykio nedelsdamas informavo įmonės atstovus apie incidentą. Įvykis nebuvo fiksuotas kaip eismo įvykis – nebuvo pildyta eismo įvykio deklaracija, apie jį nebuvo pranešta policijai ar draudimo bendrovei. Taip pat byloje nėra duomenų, kad dėl šio įvykio būtų pradėta ikiteisminė ar draudimo administravimo procedūra. Ieškovė pateikė į bylą sąskaitą faktūrą, kurioje nurodyta 350,00 Eur suma už automobilio remontą, taip pat pinigų paėmimo kvitą. Tačiau šioje sąskaitoje nėra detalizuota, kokie konkretūs darbai buvo atlikti, kokios naudotos medžiagos ar dalys, nenurodytas nei darbų apimtys, nei kainų pagrindimas. Ieškovės į bylą pateiktos automobilio fotonuotraukos yra bendro pobūdžio ir neleidžia objektyviai įvertinti žalos masto ar jos atitikimo nurodytai sumai.

DGK vertinimu, nagrinėjamu atveju reikšminga tai, kad ieškovė vykdo siuntų (krovinių) išvežiojimo veiklą, o DK 152 straipsnio 2 dalies 4 punkte nurodyta, jog nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.

Taip pat DGK atkreipė dėmesį, kad 1000,00 Eur dydžio besąlyginės išskaitos (franšizės) taikymas visiems įmonės darbuotojams, dirbantiems ieškovės – siuntų (krovinių) išvežiojimo įmonės – vairuotojais-ekspeditoriais, nepriklausomai nuo faktinio žalos dydžio, laikytinas neproporcingu, nesąžiningu ir neatitinkančiu teisingumo principo. Tokia praktika lemia situaciją, kai visos smulkių (iki 1000,00 Eur) transporto priemonių remonto išlaidos perkeliamos darbuotojui, darbdaviui faktiškai eliminuojant bet kokią su

savo veikla susijusią riziką. Pažymėjo, kad šią riziką darbdavys turi galimybę valdyti, pasirinkdamas atitinkamą draudimo apsaugos modelį – pavyzdžiui, sudarydamas draudimo sutartį be franšizės.

DGK, įvertinusi byloje esančių duomenų visumą, sprendė, kad ieškovė neįrodė visų būtinų sąlygų darbuotojo materialinei atsakomybei taikyti.

DARBO BYLOS DĖL PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE

1. Dėl neturtinės žalos išieškojimo (Vilniaus DGK 2025 m. rugsėjo 24 d. sprendimas Nr. DGKS- 6796 darbo byloje Nr. APS-101-18862/2025)

Ieškovas (darbuotojas) pateikė DGK prašymą, kuriame nurodė, kad el. paštu kreipėsi į atsakovės direktorių su skundu dėl mobingo, kurį patyrė projekte Vokietijoje. Teigė, kad buvo nušalintas nuo darbo Vokietijos projekte. Tą pačią dieną jam ir jo partnerei buvo pasiūlyti darbai skirtinguose Vokietijos miestuose. Jų, kaip poros, netenkino dirbti skirtinguose Vokietijos miestuose. Be jokių kitų paaiškinimų ar galimybės išreikšti nuomonę privalėjo grįžti į Lietuvą. El. laišku nusiuntė atsakovei prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo, tačiau gavo neigiamą atsakymą bei gavo iš anksto užpildytą prašymą išeiti iš darbo savo noru, nors šio prašymo neprašė. Šį darbdavio veiksma vertina kaip psichologinį spaudimą. Teigia, kad buvo pažemintas vokiečių įmonės atstovų ir bendradarbių akivaizdoje, niekas su juo tiesiogiai nekalbėjo, pablogėjo sveikata. Pažymėjo, kad mobingo situacijos tyrimas nebuvo atliktas.

Ieškovas taip pat nurodė, kad jam buvo pasiūlytas kitas darbas Vokietijos įmonėje dirbti mėsininku, tačiau šis darbas jam fiziškai ir psichologiškai netiko. Pakartotinai gavo iš atsakovės užpildytą prašymą nutraukti darbo sutartį savo noru. Tai vertino kaip tolesnį moralinį ir psichologinį spaudimą.

Ieškovas prašė DGK išieškoti iš atsakovės, be kita ko, 3000 Eur kompensaciją už moralinę žalą dėl patirto mobingo ir psichologinio spaudimo.

Atsakovė nurodė, kad ieškovas dirbo pas laikino darbo naudotoją pagal laikinojo darbo sutartį Vokietijoje. Buvo gautas ieškovo skundas dėl mobingo, jį gavus, buvo apklaustas tiek pats darbų vadovas, tiek kiti darbuotojai, taip pat ir klientas. Niekas nematė netinkamo darbų vadovo elgesio. Išnagrinėjus ieškovo skundą, nebuvo nustatytas joks netinkamas darbų vadovo elgesys, juolab, kad ir pats ieškovas nepateikė jokių įrodymų, tik savo versiją. Susidarė įspūdis, kad nesantaika tarp ieškovo ir darbų vadovo yra ne darbinė, o asmeninė, todėl ieškovas buvo perkeltas į kitą komandą, po

kelių dienų patvirtino, kad naujoje komandoje jaučiasi gerai. Ieškovo atšaukimą iš komandiruotės lėmė pačio ieškovo ne visada kokybiškai atliekamos užduotys ir nėra niekaip susijęs su skundu. Ieškovui ir jo draugei buvo pasiūlyti skirtingi projektai, tuo metu tai buvo vienintelės laisvos vietos (skirtinguose projektuose po 1 darbuotoją).

Atsakovė teigė, kad spaudimas nutraukti darbo sutartį ieškovui nebuvo daromas, priešingai, ieškovui nuolat siūlomas kitas darbas su didesniu darbo užmokesčiu, tačiau pasiūlymų jis pats atsisako arba juos ignoruoja. Ieškovui buvo išsiųsta standartinė darbo sutarties nutraukimo forma, nes ieškovas pats informavo administraciją apie ketinimą nutraukti darbo sutartį.

DGK prašymą tenkino iš dalies. Nurodė, kad ieškovas teigdamas, jog jis dirbdamas pas darbo naudotoją Vokietijoje, patyrė iš darbų vadovo psichologinį smurtą, nepateikė jokių įrodymų, patvirtinančių tokį faktą. Ieškovo pranešimas darbdaviui dėl mobingo, DGK vertinimu, vertintinas subjektyvios nuomonės kategorijose, todėl jis nelaikytinas psichologinio smurto fakto įrodymu. Tačiau nurodytos pastabos nereiškia, kad atsakovė neprivalėjo nagrinėti šį pranešimą ir apie nagrinėjimo rezultatus informuoti ieškovą.

Bylos medžiagos duomenimis, atsakovė įdarbina virš 50 darbuotojų, taigi ji buvo įpareigota įgyvendinti DK 30 str. 5 d. nustatytus reikalavimus, tačiau atsakovė nepateikė patvirtintos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos bei įrodymų, kad ieškovas su ja buvo supažindintas. Atsakovė taip pat nepateikė įrodymų, kad vykdė Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo⁵ 9-14 punktuose įtvirtintus reikalavimus. Tokiu būdu atsakovė neužtikrino ieškovo teisės žinoti, kokia tvarka jis gali pateikti pranešimą apie patiriamą psichologinį smurtą ir kas tirs pateiktą pranešimą bei pažeidė ieškovo teisę gauti tyrimo išvadą ir darbdavio sprendimą.

Aptariamu atveju ieškovas buvo įgijęs teisėtą lūkestį, kad jo pranešimas apie patiriamą psichologinį smurtą iš darbų vadovo darbdavio bus tiriamas, vadovaujantis nešališkumo ir objektyvumo kriterijais, ir jis gaus tyrimo išvadą ir darbdavio sprendimą. Aplinkybė, kad atsakovė nevykdė norminių teisės aktų nustatytų pareigų, susijusių su psichologinio smurto darbovietėje prevencija ir reagavimu į pranešimus apie patiriamą tokį smurtą, DGK vertinimu, sudaro pakankamą pagrindą į neturtinės žalos atlyginimą. Nagrinėjamu atveju 150 Eur dydžio neturtinė žala yra pakankama satisfakcija už ieškovo teisėtų lūkesčių į jo pranešimo apie patiriamą psichologinį smurtą ištyrimą ir informavimą

⁵ Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221.

apie tyrimo rezultatus pažeidimą.

DGK nustatė, kad ieškovas buvo ne nušalintas nuo pareigų (DK 49 str.), o atšauktas iš laikinojo darbo naudotojo. DGK vertinimu, ieškovo atšaukimas iš darbo pas darbo naudotoją negali būti vertinamas kaip nukentėjusiam asmeniui neigiamų poveikio priemonių taikymas, nes šiuo atveju atsakovė turėjo teisėtą pagrindą nutraukti siuntimą pas darbo naudotoją ir ji šią teisę realizavo dėl objektyvios priežasties - atsakovė pateikė įrodymą, kad ieškovą atšaukti prašė pats darbo naudotojas, nes ieškovo darbas neatitiko kokybės standartų.

Taip pat DGK pažymėjo, kad ieškovui pareiškimo dėl atleidimo iš darbo savo noru bei darbo sutarties nutraukimo blankų siuntimas savo forma nebuvo grasinančio pobūdžio, darančio įtaką ieškovo garbei ir orumui, nes atsakovė lydraštyje nurodydavo: „jei tolimesnis bendradarbiavimas nedomina ir nesutinkate dirbti pas mus, siunčiu prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo“. Be to, atsakovė pateikė įrodymų, kad ieškovas pats informavo darbdavį, jog rašo „išėjimo prašymą“, kurį atsiųs rytoj.

DGK nusprendė išieškoti ieškovo naudai 150,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

2. Dėl atleidimo iš darbo DK 54 straipsnio pagrindu teisėtumo, su darbo santykiais susijusių išmokų, neturtinės žalos priteisimo (Kauno DGK 2025 m. rugpjūčio 26 d. sprendimas Nr. DGKS- 5999 darbo byloje Nr. APS-100-17224/2025)

Ieškovas kreipėsi į DGK su prašymu pripažinti atleidimą iš darbo DK 54 straipsnio pagrindu neteisėtu, negražinti į darbą, priteisti iš atsakovo kompensaciją pagal DK 218 straipsnį ir moralinės žalos atlyginimą – 3000 Eur.

Ieškovas nurodė, kad ginčija darbo sutarties nutraukimą DK 54 straipsnio pagrindu, kadangi sutikimas nutraukti darbo sutartį buvo priimtas nevisavertėje situacijoje – esant sveikatos būklės pablogėjimui, darbdavio psichologiniam spaudimui, netinkamai organizuotam darbui. Ieškovo teigimu, jis buvo gydomas dėl kaklo radikulopatijos, atlikti tyrimai, paskirti receptiniai vaistai, kurių poveikyje neturėjo galios spręsti. Buvo spaudžiamas vadovų skambučiais, žinutėmis nutraukti darbo sutartį. Dėl spaudimo ir sveikatos būsenos pasirašė sutarties nutraukimą. Pažymėjo, kad iš susirašinėjimo su kolegomis matyti, kad buvo daromas nuolatinis spaudimas, t. y. gausūs vadovų skambučiai ir žinutės net nedarbingumo metu. Vadovai ragino atvykti į biurą, nors turėjo sveikatos problemų. Vienas iš vadovų vartojo necenzūrinius žodžius oficialioje darbo komunikacijoje. Tai sukūrė psichologiškai nesaugią aplinką. Atsakovės atstovė nuolat

skambino ir siuntė žinutes su pasiūlymais dėl darbo sutarties nutraukimo, taip darydama spaudimą pasirašyti dokumentus, nepaisant sveikatos būklės.

Vien finansinis atsiskaitymas, ieškovo vertinimu, neatperka patirtos psichologinės žalos, spaudimo, sveikatos pablogėjimo ir reputacijos nuostolių. Sveikatos sutrikimai bei išrašyti stiprūs receptiniai vaistai darė poveikį sprendimų priėmimui, todėl pasirašytas susitarimas negali būti laikomas laisvos valios išraiška.

Atsakovas nurodė, kad su pareikštus reikalavimais nesutinka. Be kita ko, pažymėjo, kad ieškovas susitarimą nutraukti darbo sutartį pasirašė el. parašu, t. y. nuotoliniu būdu, nebūdamas bendrovės patalpose, taigi jo sprendimas nebuvo tiesiogiai veikiamas bendrovės darbuotojų. Ieškovo ligos pobūdžio, skirto medikamentinio gydymo atsakovas komentuoti negalėjo, kadangi neturi tam kompetencijos. Tačiau atkreipė dėmesį, kad susitarimą ieškovas pasirašė pasibaigus nedarbingumui. Atsakovo vertinimu, pasibaigus šiam laikotarpiui buvo laikoma, kad ieškovo fizinė ir psichologinė būseną buvo tinkama dirbti, priešingu atveju nedarbingumas būtų buvęs pratęstas.

Atsakovo nuomone, susirašinėjime su kolegomis nėra jokių psichologinio spaudimo požymių, o tiesiog darbuotojų asmeninė nuomonė, ieškovo pateikti įrodymai yra neinformatyvūs, neatitinkantys faktinės situacijos.

DGK prašymą atmetė. Nurodė, kad DK 54 straipsnyje yra nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas šalių susitarimu, taip pat reglamentuota darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu tvarka. Tiek darbuotojas, tiek darbdavys gali būti sutarties nutraukimo iniciatoriais, ką suponuoja sutarties šalių lygiateisiškumo principas. Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes⁶. Kai darbo sutarties šalys sudaro raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, preziumuojama, jog darbuotojas sutiko su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis ir derybos dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų yra pasibaigusios, todėl toks susitarimas šalims yra privalomas ir turi būti vykdomas⁷.

DGK, susipažinusi su pateiktais susirašinėjimais, vertindama jų turinį, sprendė, kad jis nesudaro pagrindo pripažinti daromą spaudimą nutraukti darbo sutartį DK 54 straipsnio pagrindu. Ieškovas su atsakovės darbuotojais susirašinėjo dėl sveikatos

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2004, 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008.

tyrimų, darbų planavimo, susitikimo dėl darbo. Nors, ieškovo teigimu, vienas iš darbuotojų vartojo necenzūrinius žodžius, tuo darė spaudimą ieškovui, tačiau pateikto susirašinėjimo turinys nepatvirtina necenzūrinių žodžių taikymo ieškovo atžvilgiu. Iš ieškovo pateiktų duomenų matyti, kad bendrovės atstovė jam parašė, jog „sistemoje bus siūlymas su 2025-07-15 data“, ieškovui telefonu po pasiūlymo pateikimo skambinta, o ieškovas skambino du kartus. DGK pažymėjo, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį pateiktas direktoriaus, o duomenų, kad jis būtų įtakojęs ar per kitus darbuotojus siekęs paveikti ieškovo sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, byloje nėra.

DGK taip pat nurodė, kad vaistų įtaka ieškovo priimamiems sprendimams nėra įrodyta jokiais duomenimis, ieškovas sutikimą nutraukti darbo sutartį pasirašė pasibaigus nedarbingumui. Nors ieškovas teigė, kad darbdavys padidino pardavimų planus, kurie neatitiko realių galimybių ir buvo pertekliniai, tuo darytas spaudimas nutraukti darbo sutartį, DGK pažymėjo, jog darbdavys organizuoja darbuotojų darbą, nustato tikslus, jų įgyvendinimo terminus. Užduočių darbuotojams formavimas yra darbdavio diskrecijos teisė, siekiant gauti pajamas, todėl negali būti pripažįstamas psichologiniu spaudimu nutraukti darbo sutartį.

DGK sprendė, kad byloje nėra objektyvių duomenų pripažinti, kad ieškovas susitarimą būtų pasirašęs darbdaviui darant psichologinį, ekonominį spaudimą ar jo neleistinai įtakai, esant medikamentų poveikiui.

3. Dėl mobingo, psichologinio smurto, turtinės ir neturtinės žalos priteisimo

(Kauno DGK 2025 m. liepos 7 d. sprendimas Nr. DGKS- 4933 darbo bylose Nr. APS-107-13764/2025, APS-136-14045/2025)

Ieškovė kreipėsi į DGK ir posėdžio metu galutinai suformuluotu reikalavimu, be kita ko, prašė, kad būtų sumokėta turtinė ir neturtinė žala. Žalos dydį nurodė 40,000 Eur. Teigė, kad jai dirbant pas atsakovą prieš ją buvo taikomas mobingas ir psichologinis smurtas. Jos darbas (dirbo valytoja) buvo nuolat kontroliuojamas, visuomet buvo priekaištai dėl atlikto darbo, kartojama: „tu tik valytoja“. Tokie žodžiai ją žemino. Nurodė, kad atitinkamų darbuotojų „dėka buvo davaryta iki beprotybės“.

Atsakovės atstovas (įstaigos direktorius) teigė, kad ieškovė niekada nesikreipė į administraciją dėl jos atžvilgiu kitų darbuotojų taikomo mobingo, psichologinio smurto, nors įstaigoje yra patvirtinta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir darbuotoja yra susipažinusi, taip pat yra dalyvavusi mokymuose. Atsakovės atstovas nurodė, kad ieškovės pasirinktas bendravimo stilius, kalbos manieros (garsiai šaukti), vartojimas

daug rusiškų žodžių buvo netoleruotinas ir visiškai nepriimtinas, pažymėjo, kad iš jos buvo reikalaujama ne daugiau negu priklauso darbo funkcijų vykdymui. Atsižvelgiant į visų aplinkybių visumą (ypatingai į ieškovės elgesį, bendravimą), buvo priimtas sprendimas atleisti ieškovę DK 36 str. 3 d. pagrindu.

DGK prašymą dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo atmetė. Pažymėjo, kad „mobingo“ sąvoka nėra apibrėžta nei DK, nei įstatymuose, nei visuotinai taikomuose poįstatyminiuose teisės aktuose. Teismai, nagrinėdami bylas dėl neturtinės žalos darbuotojams atlyginimo, laiko, kad mobingas – darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir ujamas, yra draudžiamas ir vertikaliųjų hierarchinių ryšių kontekste, ir horizontaliuosiuose kolegų santykiuose. Tokie veiksmai paprastai būna nevienkartinio pobūdžio⁸. Pati ieškovė nedetalizavo, ką turi omenyje vartodama mobingo sąvoką.

DK psichologinio smurto sąvoka aiškinama kartu su bendrine smurto sąvoka, kuri DK 30 straipsnio 2 dalyje apibrėžiama kaip bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

DGK pažymėjo, kad byloje dėl galimo psichologinio smurto prieš darbuotojus aiškinama, jog darbdavys turi įstatyme įtvirtintą teisę tinkamai organizuoti darbą bei jį kontroliuoti, teikti pastabas, susijusias su tinkamu darbo funkcijų vykdymu bei lokalių teisės aktų laikymusi, ir tokios teisės įgyvendinimas darbuotojo atžvilgiu, nesant jokių duomenų ir įrodymų, kad tai būtų daroma neetišku būdu, žeminant, užgauliojant, įžeidžiant darbuotoją, negali būti vertinamas kaip psichologinis smurtas, priekabiavimas ir mobingas darbe⁹.

DGK nurodė, kad atsakovės pastabos ieškovei dėl jos blogai atlikto darbo nebuvo reiškiamos žeminančiu ar neetišku būdu. Ieškovė nepateikė jokių įrodymų, kurie leistų daryti kitokią išvadą ir spręsti, kad su ieškove atsakovė bendravo nederamai.

⁸ Vilniaus apygardos teismo 2023 m. rugpjūčio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1666-855/2023.

⁹ Vilniaus apygardos teismo 2023 m. rugpjūčio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1666-855/2023.

DGK vertinimu, ieškovė neįrodė, kad prieš ją darbo pas atsakovę metu buvo taikomas psichologinis smurtas. Ieškovės nurodomos aplinkybės dėl sveikatos pablogėjimo, patiriami negalavimai, ir tai, kad ji buvo paguldyta į psichozijų skyrių, kelia pagrįstų abejonių, kad tai yra tiesioginė dėl darbdavio netinkamo elgesio ar darbo sąlygų darbo sutarties vykdymo metu, pasekmė.

DGK sprendė, kad nėra pagrindo ieškovei priteisti turtinę ir neturtinę žalą.

Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius