

TEISMŲ SPRENDIMŲ APŽVALGA UŽ 2025 METŲ II-AJĮ PUSMETĮ

2025 m. II pusmečio teismų (LAT¹ bei kitų) praktika darbo bylose, kai darbo ginčas, vienai iš šalių nesutinkant su DGK² priimtu sprendimu, toliau buvo nagrinėjamas teisme, bei KT³ 2025 m. spalio 23 d. nutarimo Nr. KT54-N11/2025 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio 3 dalies (2017 m. birželio 6 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ apžvalga:

1. Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio 3 dalies (2017 m. birželio 6 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (KT 2025 m. spalio 23 d. nutarimas Nr. KT54-N11/2025)

Pareiškėjas LAT kreipėsi į KT, sustabdęs civilinę bylą, kurioje sprendžiama dėl nuostolių – bylinėjimosi išlaidų, patirtų ikiteisminiame darbo ginčų nagrinėjimo procese, atlyginimo priteisimo. Pareiškėjas prašė ištirti, ar Konstitucijos⁴ 30 straipsniui, 109 straipsnio 1 daliai, konstituciniams teisinės valstybės, teisingumo principams neprieštaruoja DK⁵ 217 straipsnio 3 dalis. Pareiškėjo vertinimu, asmeniui padaryta žala, įskaitant procesinio pobūdžio nuostolius, susijusius su pažeistos teisės gynimu, turėtų būti teisingai atlyginta.

KT nurodė, kad pagal Konstituciją, įstatymų leidėjas gali nustatyti ikiteisminę ginčų nagrinėjimo tvarką, tačiau privalo tai daryti nepaneigdamas asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisės ginti savo teises ar laisves teisme; iš Konstitucijos, *inter alia* jos 30 straipsnio 1 dalies, kylanti asmens, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, konstitucinė apsauga, apimanti būtinų ir pagrįstų bylinėjimosi išlaidų, patirtų teismo procese, kompensavimą, neapima ikiteisminės ginčų nagrinėjimo stadijos, kai ginčas sprendžiamas valstybės biudžeto lėšomis finansuojamoje institucijoje ir ginčo

¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

² Darbo ginčų komisija.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

šalių patirtos išlaidos nėra būtinos; todėl įstatymų leidėjas, pasinaudodamas savo diskrecija nustatyti specialią ikiteisminę ginčų nagrinėjimo tvarką, atsižvelgdamas į ikiteisminiu ginčų sprendimu siekiamus tikslus, gali nustatyti kreipimosi į ikiteismines ginčų institucijas sąlygas, be kita ko, numatyti, kaip ir koku mastu atlyginamos tokiu būdu sprendžiant ginčus patiriamos išlaidos.

KT pažymėjo, kad tokiu teisiniu reguliavimu, pagal kurį DGK darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos, ne tik **palengvinamas ir pagreitinamas darbo ginčų nagrinėjimo procesas**, DGK neturint spręsti dėl ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, bet ir, **ginčą inicijavusiai šaliai nepatiriant rizikos finansiškai nukentėti dėl ginčo iškėlimo nepalankios bylos baigties atveju**, paprastai silpnesnė ekonominiu ir socialiniu požiūriu darbo ginčų šalis – **darbuotojai skatinami aktyviau ginti savo pažeistas teises**, išvengiama situacijų, kai finansinė rizika – galimas kitos ginčo šalies patirtų išlaidų atlyginimo kompensavimo priteisimas – atgraso darbuotojus nuo savo pažeistų teisių gynimo ir daro darbo ginčų nagrinėjimą nepatrauklų. Taigi ginčytas teisinis reguliavimas darbo ginčų nagrinėjimą daro prieinamesnį. Priešingu atveju, t. y. numaćius DGK patirtų bylinėjimosi išlaidų paskirstymą darbo ginčo šalims, nebūtų galima pasiekti vieno iš tokia darbo ginčų sprendimo tvarka siekiamų tikslų – sudaryti erdvę darbuotojui ir darbdaviui išspręsti darbo ginčą (susitarti) nepatiriant finansinių praradimų. Nors darbo ginčo šalys gali patirti papildomų išlaidų, pvz., advokatų paslaugoms apmokėti, tačiau jos nėra būtinos, o tokių išlaidų rizika darbo ginčo šalims tampa lengviau valdoma – **kiekviena šalis nuo pat pradžių žino, kad ji visada patirs tik tas išlaidas, kurias pati pasirinks patirti, ir ne daugiau.**

KT pripažino, kad DK 217 straipsnio 3 dalis neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

2. Dėl darbo poilsio dienomis apmokėjimo (LAT 2025 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-128-1120/2025)

Ieškovė (darbdavė) kreipėsi į teismą ir prašė pripažinti, kad atsakovės (darbuotojos) reikalavimai dėl darbo poilsio dienomis apmokėjimo bei netesybų sumokėjimo yra nepagrįsti ir juos atmesti.

Pažymėtina, kad Alytaus DGK 2023 m. spalio 19 d. sprendimu Nr. DGKS-6167 darbo byloje Nr. APS-131-19341/2023 darbuotojos parašymą tenkino dalinai – be kita ko, priteisė darbuotojai 1387,87 Eur už darbą poilsio dienomis.

Ieškovė teismui nurodė, kad atsakovei buvo nustatyta suminė darbo laiko

apskaita, 3 mėnesių atskaitinis laikotarpis, atsakovė dirbo darbo grafike nustatytais poilsio dienomis savo pačios prašymu ir susikeitė pamainomis su kolege, norėdama išdirbti daugiau valandų bei papildomai užsidirbti. Už viršvalandinį darbą buvo sumokėta 1,5 dydžio tarifu. Darbo grafike nurodytomis dienomis atsakovė dirbo tik 29 valandas, nors privalėjo dirbti iš viso 125 val, taigi realiai buvo pakeistos 96 grafiko valandos. Darbo grafikai būdavo sudaromi atsižvelgiant į darbuotojų norą ir keičiami taip pat pačioms administratorėms pageidaujant. Darbdavė žiūrėjo lanksčiai, pakeisdavo grafiką, tačiau pačiame grafike pakeitimų nepadarė. Darbo grafikas būdavo sudaromas prieš prasidedant einamajam mėnesiui ir būdavo pas administratorės registratūroje, bet faktiškai jos dirbdavo kitaip.

Atsakovė priešieškiniu prašė ieškinį atmesti ir priteisti jai iš ieškovės, be kita ko, 1522,18 Eur (neatskaičius mokesčių) už darbą poilsio dienomis laikotarpiu.

Pirmosios instancijos teismas ieškovės ieškinį atmetė, o atsakovės priešieškiniu dalį tenkino – priteisė atsakovei iš ieškovės, be kita ko, 537,24 Eur (neatskaičius mokesčių) nesumokėto darbo užmokesčio.

Apeliacinės instancijos teismas ieškovės apeliacinį skundą tenkino iš dalies, o atsakovės apeliacinį skundą atmetė – be kita ko, priteisė atsakovei iš ieškovės 537,24 Eur (neatskaičius mokesčių) nesumokėto darbo užmokesčio.

Teismas sprendė, kad už tinkamą darbo apskaitą atsakinga darbdavė ir todėl ji turi prisiimti riziką už darbą poilsio dienomis. Tačiau teismas atsižvelgė ir į priežastis, dėl kurių atsakovė dirbo ne pagal darbo grafiką ir dėl ko jis nebuvo laiku pakeistas. Darbo poilsio dienomis iniciatorė daugiausia buvo atsakovė, taigi darbas poilsio dienomis nebuvo inicijuotas darbdavės. Dėl to ir pati atsakovė taip pat turi prisiimti riziką dėl tinkamos darbo apskaitos ir negali tikėtis, kad už visas dirbtas dienas jai bus mokama kaip už darbą poilsio dienomis.

Teismas vertino, kad šiuo atveju susidarė situacija, kai darbuotoja beveik nedirbo grafike nustatytu laiku. Teismas konstatavo, kad priteisus darbo užmokestį atsakovei už visas dienas kaip už darbą poilsio dienomis, būtų prieštaraujama užmokesčio už darbą poilsio metu tikslui, t. y. sumokėti už darbą, dirbtą laiku, skirtu darbuotojui pailsėti ir atsigauti po darbo dienos.

Teismas, atsižvelgdamas į abiejų šalių elgesį ir vadovaudamasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, konstatavo, kad tikslinga atsakovei sumokėti taikant 1,5 karto darbo užmokesčio tarifą. Taip pat pažymėjo, kad nors pirmosios instancijos teismas nusprendė atsakovei priteisti dvigubą užmokestį už darbą poilsio dienomis, padarė aritmetinę klaidą ir apskaičiavo atsakovei priteistiną atlyginimą

taikydamas 1,5 karto darbo užmokesčio tarifą.

LAT pakeitė apeliacinės instancijos teismo nutarties ir pirmosios instancijos teismo sprendimo dalis, kuriomis atsakovei iš ieškovės priteista 537,24 Eur (neatskaičius mokesčių) nesumokėto darbo užmokesčio ir paskirstytos bylinėjimosi išlaidos – priteisė atsakovei iš ieškovės, be kita ko, 1074,48 Eur (neatskaičius mokesčių) nesumokėto darbo užmokesčio.

LAT nurodė, kad iš DK 144 straipsnio 1 dalies turinio matyti, jog įstatymų leidėjas, nustatydamas darbdavio pareigą mokėti dvigubą atlyginimą už darbą grafike nenurodytomis dienomis, siekė apsaugoti darbuotojus nuo siurprizinio darbo grafikų keitimo darbdavio valia. DK 115 straipsnyje būtent darbdaviui įtvirtintos pareigos parengti darbo grafikus ir pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš 7 dienas iki jų įsigaliojimo bei juos keisti tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš 2 darbuotojo darbo dienas. Tačiau šios darbdavio pareigos negali būti aiškinamos kaip ribojančios darbuotojo teisę prašyti pakeisti darbo grafiką, kai tai būtina pačiam darbuotojui. Jei ir šiuo atveju darbuotojui turėtų būti mokamas dvigubas atlygis už darbą, nebūtų pasiektas įstatymo leidėjo tikslas apsaugoti darbuotoją – toks formalus dvigubo apmokėjimo taisyklės taikymas galiausiai pažeistų paties darbuotojo interesus, ribotų jo galimybes susitarti su darbdaviu, nes tokiomis nepalankiomis sąlygomis darbdavys, tikėtina, nesutiktų tenkinti darbuotojo prašymo. Taigi, darbdavio pareiga mokėti darbuotojui dvigubą atlyginimą už darbą grafike nenurodytomis dienomis kyla iš įstatymo leidėjo tikslo apsaugoti darbuotojo galimybę planuoti savo darbo ir poilsio laiką, todėl DK 144 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad, **viena vertus, darbuotojas turi teisę gauti dvigubą darbo užmokestį tais atvejais, kai darbdavio valia dirba poilsio dieną, kita vertus, darbuotojas negali turėti teisėto lūkesčio gauti dvigubą užmokestį už darbą savo poilsio dieną, jei jo keitimą inicijuoja pats darbuotojas išimtinai savo interesais.**

LAT pažymėjo, kad DK 144 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, todėl galima situacija, kai darbuotojas dirba ne savo darbo grafike nurodytomis dienomis ir atitinkamai nedirba nurodytosiomis savo grafike, tačiau gauna dvigubą darbo užmokestį, nes DK 144 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog dvigubas darbo užmokestis mokamas ne už viršvalandžius, kaip teigia ieškovė, o todėl, kad nesilaikyta darbo grafiko. Dėl to šiuo atveju **reikšminga aplinkybė yra tik ta, ar poilsio dienomis darbuotoja dirbo savo prašymu ar darbdavės valia.** Nagrinėjamu atveju teismai nustatė, kad darbdavė įrodė, jog darbuotoja pati prašė pakeisti darbo grafiką tik

vieną dieną, todėl konstatavo, kad **darbdavė nepaneigė prezumpcijos, jog, neatlikus darbo grafiko pakeitimo, darbuotoja dirbo poilsio dienomis būtent darbdavės nurodymu.**

LAT konstatavo, kad esant nustatytais aplinkybėms, jog darbuotoja dirbo poilsio dienomis, apeliacinės instancijos teismas neturėjo pagrindo nesivadovauti DK 144 straipsnio 1 dalimi ir mažinti jai tenkančio užmokesčio už darbą, ir priteisti ne dvigubą, o 1,5 karto didesnę atlyginimą.

DGK ir LAT sprendimai iš esmės sutapo – atsakovei priteisė nesumokėtą darbo užmokestį už darbą poilsio dienomis dvigubu tarifu.

3. Dėl dienpinigių mažinimo teisėtumo (Vilniaus apygardos teismo 2025 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2389-852/2025)

Ieškovė (darbdavė), kreipėsi į teismą ir prašė pripažinti, kad ieškovė buvo visiškai atsiskaičiusi su atsakovu (darbuotoju) darbo santykių pasibaigimo dieną, priteisti ieškovei iš atsakovo bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

Pažymėtina, kad Alytaus DGK 2024 m. birželio 18 d. sprendimu Nr. DGKS-4503 darbo byloje Nr. APS-131-9004/2024 darbuotojo prašymą tenkino dalinai – be kita ko, nusprendė, kad darbuotojui turėjo būti mokama 100 proc. Vyriausybės⁶ patvirtintos dienpinigių normos.

Ieškovė teismui nurodė, kad dienpinigiai darbuotojui buvo išmokėti pagal ieškovės vadovo patvirtintą Tvarką⁷, kurioje buvo nustatyti dienpinigių mažinimo kriterijai pagal darbuotojo atliekamų darbo funkcijų sudėtingumą (darbo krūvį) ir darbuotojo patiriamus nepatogumus komandiruotėje, o patys dienpinigiai pagal šiuos kriterijus diferencijuoti 50 proc. (jeigu darbuotojas komandiruotės metu dirba dviese kabinoje su kitu darbuotoju, dėl mažesnio darbo krūvio, tolygaus darbų paskirstymo), 80 proc. (jeigu darbuotojas į komandiruotę vyksta vilkiku su konteinerinėmis / platforminėmis puspriekabėmis, dėl mažesnio sudėtingumo patiriant mažesnius nepatogumus) ir 100 proc. (jeigu darbuotojas į komandiruotę vyksta vilkiku su užuolaidinėmis / tentinėmis puspriekabėmis, dėl didesnio sudėtingumo patiriant papildomus nepatogumus) Vyriausybės patvirtintų maksimalių dydžių.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė – priteisė iš ieškovės atsakovui

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

⁷ Ieškovės vadovo įsakymu patvirtinta tarptautinio vežimo transporto priemonės vairuotojų dienpinigių mokėjimo tvarka.

1762,02 Eur (atskaičius mokesčius) išmoku, susijusių su darbo santykiais, 4000 Eur (neatskaičius mokesčių) netesybų, atsakovo įgaliotajam atstovui 2623,50 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

Teismas nustatė, kad darbdavys lokaliu teisės aktu nustatė mažesnius dienpinigių dydžius nei Vyriausybės nustatyti maksimalūs dienpinigių dydžiai, t. y. 50 proc., 80 proc. ir 100 proc. **pagal darbo pobūdį** – mažesnę darbo krūvį ir mažesnę darbo sudėtingumą. Teismo vertinimu, **darbdavio pasirinkti kriterijai niekaip neįtakoja konkrečiau darbuotojo komandiruotėje patiriamų išlaidų dėl darbo ne gyvenamojoje ir (ar) įprastinėje darbo vietoje**. Teismas pripažino darbuotojui teisę į 100 proc. Vyriausybės nutarimu numatytų maksimalių dienpinigių.

Apeliacinės instancijos teismas sprendimo dalį dėl dienpinigių nepriemokos panaikino ir perdavė pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo.

Teismas nesutiko, kad dienpinigių funkcija yra sietina išskirtinai tik su išlaidų, kurias darbuotojas patiria komandiruotės metu, kompensavimu, taip pat pažymėjo, kad nacionaliniuose teisės aktuose nėra tiesiogiai įvardijamas dienpinigių mokėjimo tikslas.

Vadovaujantis Direktyvos⁸ 3 straipsnio 7 dalimi, dienpinigiai laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami kompensuojant komandiruotės faktines išlaidas, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas; jeigu pagal darbo santykiams taikytinas darbo sąlygas nenustatyta, ar dienpinigių dalys mokamos kaip faktinių išlaidų kompensavimas, ir, tuo atveju, kai taip yra, kurios tai yra dalys, arba kurios yra darbo užmokesčio dalimi, tuomet laikoma, kad visi dienpinigiai mokami kaip išlaidų, susijusių su komandiruote, kompensavimas. Todėl teismas sprendė, kad **dienpinigiai gali būti vertinami dvejopai – kaip darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dalis, darbo užmokestį skaičiuojant Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkto tikslais, arba kaip darbdavio mokama suma, atliekanti komandiruojamo darbuotojo kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų kompensavimo funkcijas, todėl kilus ginčui turi būti vertinama konkrečiu atveju darbuotojui mokėtų dienpinigių paskirtis**.

Teismas pažymėjo, kad, laikydamasis Direktyvos 3 straipsnio 7 dalies reikalavimų, darbdavys Tvarkoje aiškiai nurodė, jog pagrindinis dienpinigių mokėjimo tikslas yra užtikrinti darbo užmokesčio dydį pagal tos šalies, į kurią darbuotojas komandiruojamas,

⁸ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957 (toliau – Direktyva).

nacionalinius teisės aktus (darbuotojui mokami dienpinigiai kartu su mokamu darbo užmokesčiu neturi būti mažesni negu darbo užmokestis pagal tos šalies, į kurią darbuotojas komandiruojamas, nacionalinius teisės aktus), o komandiruotės metu darbuotojo patirtos iš anksto suderintos ir pagrįstos nakvynės ir gyvenamojo ploto išlaidos, maisto išlaidos, kelionės išlaidos, taip pat kitos su komandiriuote susijusios išlaidos yra atskirtos nuo komandiruotės dienpinigių ir kompensuojamos atskira tvarka pagal darbuotojo pateiktus pirminius buhalterinės apskaitos dokumentus. Dėl nurodytų priežasčių spręsti, kad nagrinėjamu atveju dienpinigių mokėjimo paskirtis buvo komandiruotės išlaidų kompensavimas, jog dienpinigiai negali būti siejami su papildomu atlygiu darbuotojui, nėra jokio pagrindo.

Teismo vertinimu, **konstatavus, kad darbdavys dienpinigius mokėjo kaip papildomą atlygį už darbą, darbdavio pasirinkti dienpinigių dydžių diferencijavimo kriterijai, orientuoti į darbo pobūdžio specifiką bei nuo jos priklausantį darbo sudėtingumą, negali būti vertinami kaip netinkami, neobjektyvūs Aprašo⁹ 2 punkto prasme.**

Taigi, DGK ir pirmosios instancijos teismo sprendimai sutapo (nusprendė, kad darbuotojui turėjo būti mokama 100 proc. Vyriausybės patvirtintos dienpinigių normos), tačiau apeliacinės instancijos teismas sprendimo dalį dėl dienpinigių nepriemokos priteisimo panaikino ir perdavė pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo.

4. Dėl išbandymo rezultatų bei atleidimo iš darbo (Kauno apygardos teismo 2025 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1317-587/2025)

Ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į teismą ir prašė, be kita ko, grąžinti ieškovą į darbą ir pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo pagal DK 36 straipsnio 3 dalį neteisėtu.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2024 m. rugsėjo 18 d. sprendimu Nr. DGKS-7298 darbo byloje Nr. APS-131-17290/2024 darbuotojo prašymą tenkino iš dalies – be kita ko, atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, tačiau darbuotojas negrąžintas į darbą, priteistas 2000 Eur (neatskaičius mokesčių) neturtinės žalos atlyginimas.

Ieškovas teismui nurodė, kad visą išbandomąjį laikotarpį jokių pastabų negavo, tikėjo, kad išbandymą įvykdė tinkamai, niekas nepaaiškino, kaip bus vertinamas jo išbandymo laikotarpis. Taip pat akcentavo ir diskriminacinį aspektą, pavyzdžiui, nei

⁹ Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 523.

vienam iš naujai priimamų darbuotojų nebuvo užduoties parengti tarptautinio straipsnio ir kita.

Atsakovas (darbdavys) pateikė priešieškinį, kuriuo pateikė reikalavimą – pripažinti, kad sudaryta terminuota darbo sutartis su ieškovu nutraukta pagrįstai dėl nepatenkinamų išbandomojo laikotarpio rezultatų, prašė atmesti visus ieškovo reikalavimus. Priešieškinį ir atsiliepinimą grindė esminiais argumentais, kad ieškovas neįvykdė visų jam paskirtų bandomojo laikotarpio užduočių, kad buvo nepakankamai iniciatyvus, nepildė jam skirtos dokumentacijos ir kita, todėl atsakovas negali ieškovu pasitikėti.

Pirmosios instancijos teismas ieškovo ieškinio reikalavimus atmetė, o atsakovo priešieškinį tenkino visiškai – be kita ko, nusprendė, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo teisėtai.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą. Teismas pažymėjo, kad pagal susiformavusią teismų praktiką išbandymo terminas nustatomas tam, kad darbdavys galėtų įvertinti, ar darbuotojas tinka darbui, į kurį jis priimtas. Toks teisinis reglamentavimas lemia aptariamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo taikymo specifiškumą. Pirma, **darbdavys iki bandomojo termino pabaigos turi teisę darbo sutartį nutraukti pigiau (nemokėdamas išėtinės išmokos) ir paprastesne tvarka** (įspėjęs darbuotoją prieš 3 darbo dienas). Antra, **darbo sutarties nutraukimo pagrindu yra įvardijamas darbdavio sprendimas, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo, t. y. jog darbuotojas, darbdavio vertinimu, nėra tinkamas darbui, dėl kurio sudaryta darbo sutartis.** Aiškindamas tokį teisinį reglamentavimą kasacinis teismas yra nurodęs, kad išbandymo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva. Darbo sutartis sudaroma šalių valia ir tik šios sutarties šalys gali spręsti, ar darbas yra priimtinas (kai išbandymas nustatytas darbuotojo prašymu) arba ar darbuotojas sugeba tinkamai atlikti jam pavestą darbą (kai išbandymas nustatomas darbdavio iniciatyva). Jeigu darbuotojas nesutinka su atleidimu iš darbo nurodytu pagrindu ir kreipiasi į teismą, darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį. Nagrinėdamas tokias bylas teismas negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, t. y. teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka pavestam darbui. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti,

ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo¹⁰.

Teismas nustatė, kad šalys iki darbo sutarties sudarymo susitarė dėl išbandymo laikotarpio užduočių, kurios buvo nurodytos ir įteiktos ieškovui įvardijant jį „Išbandymo laikotarpio protokolas“. Nors pats ieškovas teigia, kad jis galimai nesuprato, kad iki darbo sutarties sudarymo gautos užduotys yra susiję su jo darbu, tačiau teismas laiko, kad tai yra nelogiškas jo paaiškinimas, kadangi šias užduotis ieškovas vykdė ir ginčas šioje byloje vyksta dėl to, ar jos pilnai įvykdytos. Jei ieškovas nesuprato, kam jam įteikiamos minėtos užduotys, turėjo tai aiškintis klausdamas darbdavio, kadangi akivaizdu, kad užduotys nėra įteikiamos be jokio tikslo. Ieškovas turėjo pakankamai laiko jas įsivertinti bei pasiaiškinti iki darbo sutarties sudarymo, taip pat ieškovas, turėdamas aukštąjį išsilavinimą, mokslinės ir darbo patirties, turėjo gerai suprasti išbandymo užduočių prasmę ir reikšmę, o esant klausimų turėjo jos užduoti atsakovo atstovams.

Teismas nesutiko su ieškovas argumentais, kad išbandymo protokole nurodytos išbandymo užduotys neatitiko pareigybės aprašymo, pažymėjo, kad ieškovas iš esmės buvo supažindintas arba pats susipažino su visais jo veiklai reikalingais teisės aktais ir dokumentais, nebuvo jokių teisinių ar faktinių kliūčių ieškovui atlikti jam nustatytas funkcijas ar išbandymo laikotarpio užduotis.

Teismas sprendė, kad ieškovas dėl atleidimo iš darbo įspėtas tinkamai, išlaikius įstatymo reikalaujamą 3 darbo dienų įspėjimo terminą. Nors ieškovas teigė, kad atsakovas jo vertinimą nepagrįstai atliko dar nesibaigus išbandymo terminui, tačiau DK nuostata dėl darbo sutarties nutraukimo suteikia darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį bet kuriuo metu iki išbandymo termino pabaigos.

Teismas pritarė, kad byloje surinkti įrodymai nesudaro pagrindo spręsti, kad ieškovas buvo ar galėjo būti diskriminuojamas, nes ieškovui, kaip ir kitiems priimamiems darbuotojams buvo nustatytas 3 mėnesių bandomasis laikotarpis, kaip ir kitiems darbuotojams buvo nustatytos bandomojo laikotarpio užduotys, kitų darbuotojų buvo kitokios pareigybės. Užduotys, nustatytos gydytojai chirurgai, buvo labai panašios kaip ir ieškovo, išskyrus tai, kad ieškovui dar buvo pavesta parašyti apžvalginį straipsnį, kelti problematiką, referuoti apie naujoves, tačiau atsakovės atstovas ir nurodė, kad ieškovas į darbą buvo priimamas tikintis plėtoti iniciatyvas mokslinėje srityje, ieškovas atsakovą domino kaip mokslininkas, todėl jam buvo duotos su tuo susijusios užduotys, vertinant ir tai, kad jis neturėjo licencijos skyriuje atliekamoms operacijoms atlikti. Jis nebuvo

¹⁰ Žr. pvz., LAT 2015 m. lapkričio 27 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-632-611/2015, 2016 m. gruodžio 7 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-484-701/2016.

operuoti vėžinius susirgimus galintis chirurgas, todėl jam buvo skirtos su mokslu susijusios užduotys.

Teismas taip pat sutiko, kad darbuotojo veiksmų tendencija, kai ieškovas pacientų sveikatos būklės įvertinimus atliko ir pildė už brolių, tačiau tai nebuvo atliekama kitais atvejais, kai darbuotojas asistavo kitiems gydytojams, liudija kitų kolegų diskriminavimą bei nesikoooperavimą, pagalbą tik dirbančiam šeimos nariui.

Pažymėtina, kad DGK ir teismų sprendimai nesutapo – teismai pripažino, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo teisėtai.

5. Dėl prievolės mokėti netesybas (Panevėžio apygardos teismo 2025 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-504-1059/2025)

Ieškovė (mažoji bendrija) pareiškė ieškinį atsakovui (darbuotojui), kuriuo prašė nepriteisti atsakovo naudai iš ieškovės netesybų už vėlavimą atsiskaityti, priteisti ieškovei iš atsakovo bylinėjimosi išlaidas, patirtas bylos nagrinėjimo eigoje.

Pažymėtina, kad Kauno DGK 2024 m. lapkričio 5 d. sprendimu Nr. DGKS- 8667 darbo byloje Nr. APS-2-22660/2024 darbuotojo prašymą tenkino iš dalies – be kita ko, darbuotojo naudai priteisė 3107,70 Eur netesybas.

Ieškovė teismui nurodė, kad šalys žodžiu susitarė dėl būtinųjų darbo sąlygų. Šalys susitarė, kad atsakovas turi pristatyti darbdaviui reikiamus dokumentus, reikalingus tinkamai įdarbinti darbuotoją ir suteikti jam teisę dirbti, taip pat susitarė, kad atsakovas atsidarys banko sąskaitą viename iš Lietuvos bankų. Atsakovas ieškovei dokumentų nepristatė, šalys susitarė, kad dokumentus atsakovas gali rinkti ir teikti per artimiausias 2 savaites. Tačiau ir per šį laikotarpį atsakovas visų reikiamų duomenų ir dokumentų ieškovei nepateikė. Vėliau darbo sutartis nutraukta DK 55 straipsnio 1 dalies pagrindu.

Ieškovės teigimu, atsakovas nenurodė ieškovei banko sąskaitos, į kurią turėjo būti pervestas atsakovo darbo užmokestis, numerio, todėl ieškovė su atsakovu neatsiskaitė dėl atsakovo kaltės ir netesybos už vėlavimą atsiskaityti su atleistu darbuotoju neturi būti skaičiuojamos. Atsakovui nurodžius banko sąskaitos rekvizitus, ieškovė sutiko išmokėti atsakovui jam priskaičiuotą darbo užmokestį.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį patenkino iš dalies – priteisė atsakovui iš ieškovės 3 579 Eur netesybų (neatskaičius mokesčių), ieškovei iš atsakovo 768,50 Eur bylinėjimosi išlaidų.

Teismas nustatė, kad atsakovas ieškovei yra nurodęs savo sąskaitos numerį ir banko pavadinimą, tačiau ieškovė, nurodydama mokėjimo duomenis, gavo banko pranešimą, kad neteisinga gavėjo sąskaita. Teismo vertinimu, atsakovas nurodė ieškovei

teisingus, bet nepilnus duomenis apie savo banko sąskaitą, aplinkybes apie teisingą sąskaitos numerį buvo galima išsiaiškinti tik žinant, kurioje šalyje veikia bankas, kuriame yra atsakovo turima banko sąskaita. Atsakovui nurodžius tik sąskaitos numerį ne IBAN formatu ir banko pavadinimą, byloje nesant duomenų, kad atsakovas nurodė ieškovei savo banko buveinės šalį, ieškovei buvo apsunkintos galimybės atsiskaityti su darbuotoju, nes atsakovė negalėjo žinoti kaip papildyti banko sąskaitos numerį, nežinodama, kurioje valstybėje veikia atsakovo bankas, kad būtų galima atlikti mokėjimo pavedimą. Kita vertus, teismas atkreipė dėmesį, kad **ieškovė, reikalaujama iš atsakovo pateikti banko sąskaitos numerį, nenurodė atsakovui konkrečių aplinkybių, kurios jai trukdo atlikti mokėjimo pavedimą, t. y. neprašė patikslinti banko buveinės valstybės, nenurodė, kad atsakovo pateiktu sąskaitos formatu nėra galimybės atlikti tarptautinio mokėjimo pavedimo**. Todėl atsakovui pateikus savo turimos banko sąskaitos numerį, kuris, kaip nustatyta teismo, buvo teisingas, atsakovui galėjo būti nesuprantama, kodėl iš jo reikalaujama duomenų, kuriuos atsakovas jau yra suteikęs.

Taip pat teismas vertino, kad **ieškovės reikalavimas atsakovui atsidaryti banko sąskaitą Lietuvoje buvo neracionalus** pagal Lietuvos Respublikos mokėjimų įstatymo 71 straipsnio 1 dalį. Kadangi atsakovas nėra nei Lietuvos Respublikos pilietis, nei turi leidimą gyventi Lietuvoje, jis negalėjo atsidaryti banko sąskaitos, todėl būtent ieškovei teko pareiga paaiškinti atsakovui, kokių duomenų ieškovei trūksta, kad atliktų pavedimą atsakovui.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą. Nors ieškovė kaip priežastį, dėl kurios nebuvo atsiskaityta su darbuotoju jo atleidimo iš darbo dieną nurodo tai, kad darbuotojas nenurodė savo banko sąskaitos, į kurią pervesti atsiskaitymą, o vėliau nurodė nepilnus banko sąskaitos duomenis, ir dėl to teigia, kad dėl neatsiskaitymo yra kaltas pats atsakovas, teismas su šiais argumentais nesutiko.

Iš teismui pateiktos DGK darbo bylos matyti, jog nagrinėjant ginčą ieškovė, t. y. darbdavė, pripažino, kad atsakovas buvo pateikęs europinę banko sąskaitą, bet atsakovė į nurodytą banko sąskaitą pinigų nepervedė, o reikalavo ieškovo pateikti Lietuvoje veikiančio banko sąskaitą. Šią aplinkybę nurodė ir atsakovas teismo posėdžio metu, teigdamas, kad darbinantis jis nurodė sąskaitą Lenkijos banke, tačiau ieškovė reikalavo atsidaryti banko sąskaitą Lietuvoje. Taigi, teismo vertinimu, šios bylos duomenys patvirtina, kad ieškovė buvo gavusi atsiskaitymui reikiamus duomenis, tačiau visiškai nepagrįstai reikalavo atsakovo atsidaryti banko sąskaitą Lietuvoje, o pirmosios

instancijos teismas visiškai teisingai sprendė, kad toks darbdavio reikalavimas nebuvo pagrįstas, nes darbuotojas neturėjo Lietuvos Respublikoje gyvenamosios vietos.

Be to, būtent darbdaviui įstatymas numato pareigą informuoti darbuotoją apie darbo sąlygas, įskaitant ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, tai reiškia, kad **darbdavys turi pareigą iš anksto susižinoti duomenis, kur turės būti pervedamos ar kitaip išmokamos darbuotojo uždirbtos ir kitais pagrindais jam priklausančios išmokėti piniginės lėšos**, būtent darbdavys turi prievolę atleidimo iš darbo dieną visiškai atsiskaityti su darbuotoju, jeigu nesusitaria kitaip (DK 44 straipsnis, 146 straipsnio 2 dalis). Todėl **aplinkybė, kad pati ieškovė prieš atsakovui pradėdant dirbti neišsiaiškino visų mokėjimams atlikti reikalingų duomenų, rodo ir jos pačios netinkamą savo pareigų vykdymą, ne tik darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, kaltę.**

Teismo vertinimu, šiuo konkrečiu atveju svarbu ir tai, kad ieškovė į bylą neteikė jokių objektyvių duomenų, jog būtų bandžiusi susisiekti su atsakovu tiek jo atleidimo dieną, tiek po jos, jog būtų reikalavusi atsakovo pateikti jo banko sąskaitos duomenis.

DGK ir teismų sprendimai iš esmės sutapo – atsakovui iš ieškovės priteistos netesybos.

6. Dėl prievolės mokėti netesybas (Kauno apygardos teismo 2025 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1681-638/2025)

Ieškovė nesutiko su Kauno DGK 2024 m. birželio 17 d. sprendimu Nr. DGKS-4384 darbo byloje Nr. APS-106-11550/2024 dalyje dėl 1438,65 Eur netesybų.

Ieškovė teismui nurodė, kad su atsakove (darbuotoja) atleidimo dieną neturėjo galimybės atsiskaityti, kadangi Lietuvos Respublikos bankai, kuriuose buvo ieškovės atsiskaitomosios sąskaitos (AB „SEB bankas“, AS „Citadele banka“), nutraukė dalykinius santykius su ieškove, laikant ją uždrausta šalimi dėl nuo 2024 m. vasario 23 d. JAV¹¹ Iždo departamento Užsienio turto kontrolės biuro (OFAC) taikytų sankcijų įmonei, kuri valdo 100 proc. ieškovės akcijų. Ieškovė dėl pagalbos, informacijos suteikimo kreipėsi į Lietuvos Banką, Užsienio reikalų ministeriją, FNTT¹². Ieškovės teigimu, iš minėtų institucijų realios pagalbos ir/ar pasiūlymų negavo, JAV Iždo departamento Užsienio turto kontrolės biuras (OFAC) atsakymo nepateikė. Teismo nutartimi nustatytas paprastas

¹¹ Jungtinės Amerikos Valstijos.

¹² Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

turto administravimas, suteikiant administratoriui teisę atlikti visus veiksmus, būtinus ieškovės turtui išsaugoti ir jo naudojimui pagal tikslinę paskirtį užtikrinti. Nepaisant to, Lietuvoje veikiantys bankai atsisakė turėti dalykinius santykius su ieškove.

Ieškovė nurodė, kad netesybų priteisimas esant tokiai sudėtingai ieškovės situacijai ir nesant kaltės dėl negalėjimo atsiskaityti su atsakove, yra neproporcinga ir pernelyg didelė pinigine sankcija. Ieškovės vertinimu, turi būti taikomos pagal analogiją CK¹³ nuostatos, reglamentuojančios civilinės atsakomybės netaikymą ir atleidimą nuo civilinės atsakomybės, remiamasi CK įtvirtintomis atleidimo nuo atsakomybės už sutarties vykdymą taisyklėmis. Taip pat turi būti taikomas 1996 m. liepos 15 d. Vyriausybės nutarimas dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (force majeure) aplinkybėms. Taip pat nurodė, kad kreipėsi į antstolį dėl galimybės pervesti į antstolio depozitinę sąskaitą pinigines lėšas iš banko, tikslu panaudoti jas atsiskaityti su atleidžiamais darbuotojais. Antstolis, įvertinęs riziką dėl galimo sankcijų pažeidimo, atsisakė priimti ieškovui priklausančias lėšas į savo depozitinę sąskaitą.

Ieškovės vertinimu, ji turėdama finansinius išteklius, pakankamus pilnai atsiskaityti su numatomais atleisti darbuotojais, atsiskaityti negalėjo dėl nebuvimo teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių su sankcionuotu asmeniu susijusios įmonės statusą; negalėjo numatyti ir nenumatė, kad jai bus atimta galimybė naudotis banko sąskaitomis.

Atsakovė nesutikimo su ieškiniu argumentus grindė vadovaudamasi DK 146 straipsniu, 147 straipsniu, LAT praktika. Nurodė, kad darbdavys privalo mokėti netesybas už uždelstą atsiskaityti laiką, jeigu nenustatoma darbuotojo kaltė, todėl ieškovės nurodomos aplinkybės, susijusios su ieškovės ekonomine padėtimi, bankų sprendimais, negali nulemti DK 147 straipsnio 2 dalies normoje nustatytos sankcijos netaikymo.

Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovės ieškinį – priteisė atsakovei iš ieškovės 6849,25 Eur netesybas.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą. Teismas apeliančės argumentus dėl situacijos panašumo su nenugalimos jėgos aplinkybių buvimu atmetė. Kasacinio teismo jurisprudencijoje išaiškinta, kad **nenugalimos jėgos aplinkybes kvalifikuoja tokie požymiai: 1) aplinkybių nebuvo sudarant sutartį ir jų atsiradimo nebuvo galima protingai numatyti; 2) dėl susidariusių aplinkybių sutarties objektyviai negalima įvykdyti; 3) šalis, neįvykdžiusi sutarties, tų aplinkybių negalėjo kontroliuoti ar negalėjo užkirsti joms kelio; 4) šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių ar jų padarinių atsiradimo**

¹³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.

rizikos. Nesant šių kriterijų visumos, faktinės aplinkybės negali būti pripažintos nenugalima jėga¹⁴.

CK 6.212 straipsnio 1 dalyje taip pat įtvirtinta taisyklė, kad nenugalima jėga (force majeure) nelaikoma tai, kad rinkoje nėra reikalingų prievolei vykdyti prekių, sutarties šalis neturi reikiamų finansinių išteklių arba skolininko kontrahentai pažeidžia savo prievoles. Taigi, teisės normoje, kurioje atskirai pabrėžiama, kokios aplinkybės, dėl kurių sutarties šalis neįvykdė sutartimi prisiimtų įsipareigojimų, nelaikomos nenugalimos jėgos (forcemajeure) aplinkybėmis, yra atskirai specialiai pažymima, kad forcemajeure aplinkybėmis nelaikomos aplinkybės, kai sutartis neįvykdyta dėl ją privalančios vykdyti sutarties šalies kontrahentų padarytų pažeidimų¹⁵. Todėl teismas sutiko, kad **ieškovės situacija, kai jai pritaikytos sankcijos, negali būti vertinama kaip nenugalimos jėgos pasireiškimo aplinkybės.**

Ieškovės nurodoma situacija savo esme yra panaši į CK 6.127 straipsnio 3 dalyje nurodomą atvejį, kai prievolės neįmanoma įvykdyti dėl tam tikrų valstybės ir nevalstybinių institucijų veiksmų. CK 6.127 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu prievolės nebeįmanoma įvykdyti dėl neteisėtų valstybės ar savivaldybių institucijų aktų, tai šalys gali reikalauti nuostolių atlyginimo iš valstybės ar savivaldybės biudžeto. Kai toks aktas pripažintas negaliojančiu, prievolė atsinaujina, jeigu ko kita nenumato šalių sutartis arba nelemia prievolės esmė, arba jeigu kreditorius dar nėra praradęs intereso. Šiuo atveju ieškovė turėjo įrodyti, kad jos atžvilgiu pritaikyti veiksmai (sankcijų pritaikymas, sąskaitų blokavimas ir pan.) buvo neteisėti. **Esant šiems veiksams neteisėtiems, apelianė turėtų teisę, įvykdžiusi savo prievolę darbuotojai, reikalauti žalos atlyginimo iš sankcijas pritaikiusių institucijų.** Tačiau apelianė byloje nepateikė įrodymų, kad jos atžvilgiu pritaikyti veiksmai buvo neteisėti.

Teismas pažymėjo, kad pirmosios instancijos teismas apelianės prievolę mokėti netesybas sumažino iki faktinio pavėluoto atsiskaityti laiko, nes priteisė netesybas ne už 6 mėnesius, kaip kad numato DK 147 straipsnio 2 dalis, bet už trumpesnę laikotarpį – 5 mėnesius ir 5 dienas. Priteisti dar mažesnę netesybų sumą, kuri nepadengtų faktinio pavėluoto atsiskaityti laiko, teismo vertinimu, nėra pagrindo.

Teismas sutiko, kad darbuotoja neturi nukentėti dėl ieškovės atžvilgiu pritaikytų sankcijų, nes **sankcijos yra skirtos daryti poveikį būtent ieškovei, o ne jos darbuotojams.**

¹⁴ LAT 2015 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-25-916/2015; 2010 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-370/2010.

¹⁵ LAT 2015 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10-421/2015.

DGK ir teismų sprendimai iš esmės sutapo – darbuotojai priteistos netesybos.

7. Dėl darbdavio atstovavimo derybose su kandidatais į tam tikras pareigas, žalos atlyginimo už darbo sutarties neįsigaliojimą (Vilniaus apygardos teismo 2025 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-3276-1070/2025)

Ieškovė (Ligoninė) padavė teismui ieškinį, kuriuo prašė pripažinti, kad Ligoninė nesudarė su atsakovu darbo sutarties, atmesti atsakovo prašymą dėl 600 Eur žalos atlyginimo priteisimo ir priteisti iš atsakovo bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

Pažymėtina, kad Telšių DGK 2025 m. sausio 29 d. sprendimu Nr. DGKS-1183 darbo byloje Nr. APS-131-27468/2024 atsakovo prašymą tenkino – priteisė atsakovo naudai iš Ligoninės 600,00 Eur (atskaičius mokesčius) kompensaciją už darbo sutarties neįsigaliojimą.

Ieškinys buvo grindžiamas tuo, kad atsakovas kreipėsi į Ligoninę dėl įsidarbinimo Skubios medicinos pagalbos klinikos reanimacijos arba priėmimo skyriuje. Atsakovo, kaip ir kitų kandidatų, prašymai buvo vertinami dėl jų tinkamumo ir atitikties pareigoms. Ligoninės Skubios medicinos pagalbos klinikos vadovas ir vyresnioji bendrosios praktikos slaugytoja susitiko su atsakovu, siekdami įvertinti jo kandidatūrą paramediko pareigoms. Susitikimo metu buvo aptartos atsakovo profesinės kompetencijos, patirtis ir kitos darbinei veiklai reikšmingos savybės. Ieškovė kaip potenciali darbdavė privalėjo įvertinti kandidatų tinkamumą ir suteikti jiems informaciją apie galimas darbo sąlygas, grafiką.

Atsakovas pateikė rašytinį prašymą priimti jį į Priėmimo skyriaus paramediko pareigas 0,5 etato. Ieškovės teigimu, Ligoninės darbuotojas pasiteiravo atsakovo, ar jis galėtų pradėti darbą iš karto po sutarties įsigaliojimo bei informavo jį, kad galutinį sprendimą dėl priėmimo į darbą priima Ligoninės generalinis direktorius. Įvertinusi visų kandidatų duomenis, ieškovė nusprendė nesudaryti su atsakovu darbo sutarties ir pasiūlyti pareigas įstaigos darbuotojui, turinčiam reikiamą kvalifikaciją bei aukštesnę profesinės kompetencijos lygį. Ieškovė pažymėjo, kad apie šį sprendimą atsakovas buvo tinkamai informuotas. Atsakovas siūlė ieškovei sumokėti jam 1 mėnesio darbo užmokestį kaip kompensaciją už sutarties neįsigaliojimą, tačiau ieškovė nesutiko.

Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovės ieškinį – priteisė atsakovui iš ieškovės 600 Eur (atskaičius mokesčius) kompensaciją už darbo sutarties neįsigaliojimą.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą. Nurodė, kad darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis (DK 21 straipsnio 5 dalis). DK

atskirai nereglamentuojamas atstovavimo darbo santykiuose institutas, todėl turi būti vadovaujama CK nuostatomis, reguliuojančiomis atstovavimo santykius (DK 4 straipsnio 2 dalis). Asmenys turi teisę sudaryti sandorius per atstovus, išskyrus tuos sandorius, kurie dėl savo pobūdžio gali būti asmenų sudaromi tikrai asmeniškai, ir kitokius įstatymų nurodytus sandorius; atstovauti galima sandorio, įstatymų, teismo sprendimo ar administracinio akto pagrindu (CK 2.132 straipsnio 1 ir 2 dalys).

CK 2.133 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jeigu asmuo savo elgesiu davė rimtą pagrindą tretiesiems asmenims manyti, kad jis paskyrė kitą asmenį savo atstovu, tai tokio asmens atstovaujamojo vardu sudaryti sandoriai yra privalomi atstovaujajam. Taigi, **atstovavimo santykiai tam tikromis sąlygomis gali atsirasti ne tik tada, kai atstovui suteikiamos teisės veikti atstovaujamojo vardu, bet ir kai atstovas veikia, tokių teisių neturėdamas ar jas viršydamas**. Teisės doktrinoje ir teismų praktikoje CK 2.133 straipsnio 2 dalyje nurodyti santykiai, kai trečiasis asmuo turi rimtą pagrindą manyti sudaręs sandorį su kito asmens atstovu, turinčiu teisę veikti jo vardu, nors iš tiesų tas asmuo tokios teisės neturi, vadinami tariamu atstovavimu. Kasacinio teismo išaiškinta, jog nepaisant to, kad toks atstovavimas nėra aiškiai išreikštas, materialiuoju teisiniu požiūriu jis yra visiškai pakankamas sukurti atstovo ir atstovaujamojo tarpusavio teisėms ir pareigoms, lygiai taip pat kaip ir aiškiai išreikštas atstovavimas. Tariamas atstovavimas yra bendrosios taisyklės, kad atstovaujajam teisinių padarinių sukelia tik įgalioto ir įgaliojimų neviršijusio atstovo atlikti veiksmai, išimtis, kuri grindžiama atstovaujamojo elgesio aplinkybėmis – tokiais atvejais **turi būti tikrinama, ar atstovaujamojo veiksmai buvo tokie, kad protingas žmogus analogiškomis aplinkybėmis patikėtų esant atstovavimo santykius**, t. y. turi būti aiškinamasi, ar buvo objektyvių aplinkybių, kurios sudarė rimtą pagrindą asmenį laikyti kito asmens atstovu¹⁶. Tam, kad būtų išvengta nepageidaujamų padarinių, visos santykių šalys turėtų elgtis apdairiai ir rūpestingai. Atstovui, kontaktuojančiam su abiem sandorio šalimis, tenka pareiga elgtis sąžiningai ne tik su atstovaujamoju (veikti jo interesais), bet ir su trečiaisiais asmenimis: atskleisti jiems atstovavimo faktą, pranešti apie jam suteiktas teises ir jų ribojimus, apibūdinančius jo leistiną elgesį ir ribas.

Pagal CPK¹⁷ 185 straipsnio 1 dalį teismas įvertina byloje esančius įrodymus pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais.

¹⁶ Žr. LAT 2021 m. kovo 17 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-56-684/2021 46 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką.

¹⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.

Byloje nustatyta, kad nors abu liudytojai, dalyvavę darbo pokalbyje su atsakovu, teismo posėdžio metu parodė, kad jie neturi įgalinimų sudaryti darbo sutartis su potencialiais darbuotojais, nei vienas iš jų nenurodė, kad šios aplinkybės buvo atskleistos ir atsakovui darbo pokalbio metu. Nors liudytoja teismo posėdžio metu parodė, kad teiravosi atsakovo dėl jo galimybių dirbti gruodžio mėn. tik tuo atveju, jei jis bus priimtas į darbą kompetentingo asmens, teismas pažymėjo, jog šių aplinkybių nepatvirtina kiti bylos įrodymai, tarp jų – liudytojos žinutės, kuriose ji klausė atsakovo dėl jo galimybių dirbti 2024 m. gruodį.

Vertinant, ar turėtų būti taikomas tariamo atstovavimo institutas, reikšminga tai, jog atsakovui buvo pateiktas kad ir nepatvirtintas atsakingo asmens darbo grafikas, kuriame buvo nurodyti jo asmens duomenys (vardas, pavardė) ir kitų Ligoninėje dirbančių asmenų duomenys (vardas, pavardė, pareigos, darbo dienos, laikas). Teismo vertinimu, pats tokio turinio grafiko rengimo ir perdavimo atsakovui faktas patvirtina kitų Ligoninės darbuotojų veiksmus, kurie analogiškėmis aplinkybėmis sudarytų sąlygas protingam žmogui patikėti esant darbdavės atstovavimo santykiams. Tai, kad konkretūs Ligoninės darbuotojai pakvietė atsakovą į darbo pokalbį, aiškinosi jo kompetencijas, aiškino jam darbo Ligoninės skyriuje pobūdį, perdavė jam darbo grafiką, kuriame buvo nurodyti konkrečių asmenų, tarp jų – atsakovo, nenuasmeninti duomenys, leidžia vertinti šiuos darbuotojų veiksmus kaip objektyvias aplinkybes, kurios sudarė rimtą pagrindą atsakovui laikyti liudytoją (Ligoninės skyriaus vadovą) Ligoninės atstovu, turinčiu įgalinimus spręsti dėl darbo santykių su atsakovu užmezgimo. Todėl šiuo atveju yra tariamo atstovavimo instituto taikymo prielaidos, konstatuojant, be kita ko, tai, kad Ligoninės darbuotojų suderėtos su atsakovu Ligoninės vardu darbo sutarties sąlygos galėjo sukurti teises pasekmes ir Ligoninei. Teismas konstatavo, jog **tai, kad su atsakovu dėl darbo sutarties sudarymo derėjosi neįgalioji sudaryti darbo sutartis Ligoninės darbuotojai, negali būti vertinama atsakovo nenaudai.**

Teismas nurodė, kad buvo pagrindas taikyti tariamo atstovavimo instituto sąlygas ir pripažinti, jog ginčo šalys žodžiu susitarė dėl esminių darbo sąlygų. Ligoninės direktoriui atsisakius įforminti žodinį susitarimą įstatymo nustatyta tvarka, t. y. raštu, ir dėl to neįsigaliojus žodžiu sudarytai darbo sutarčiai, pirmosios instancijos teismas pagrįstai taikė DK 42 straipsnio 3 dalį, priteisdamas atsakovui kompensaciją.

Teismas taip pat pažymėjo, kad apeliante nepagrįstai teigia, jog skundžiamu sprendimu pirmosios instancijos teismas paneigė ieškovės teisę sudaryti darbo sutartį su jos pasirinktu asmeniu. Ieškovei žodžiu sutarus dėl esminių darbo sutarties sąlygų su atsakovu, o vėliau atsisakius įforminti šį susitarimą įstatymo nustatyta tvarka ir dėl to

neįsigaliojus darbo sutarčiai, ji prisiėmė riziką, kad nurodytomis sąlygomis jai kils pareiga atlyginti darbuotojo žalą.

DGK ir teismų sprendimai sutapo – priteista kompensacija už darbo sutarties neįsigaliojimą.

8. Dėl atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo (Vilniaus apygardos teismo 2025 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2259-880/2025)

Ieškovė uždaroji akcinė bendrovė ieškiniu prašė pripažinti darbo sutarties su atsakovu (darbuotoju) nutraukimą pagal DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą teisėtu, priteisti bylinėjimosi išlaidas.

Pažymėtina, kad Panevėžio DGK 2024 m. lapkričio 25 d. sprendimu Nr. DGKS-9485 darbo byloje Nr. APS-131-23193/2024 darbuotojo prašymą tenkino iš dalies – pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisė, be kita ko, 1577,13 Eur kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, 3442,23 Eur kompensaciją pagal DK 218 straipsnio 4 dalį.

Ieškovė teismui nurodė, kad atsakovas 2024 m. rugsėjo 5 d. nepasirodė darbe. 2024 m. rugsėjo 6 d. atsakovui atvykus į darbą buvo paprašyta pasiaiškinti, atsakovas pokalbio metu pripažino, kad vartojo alkoholį, todėl neatvyko į darbą. Paprašytas paaiškinti įvykio aplinkybes raštu, atsakovas atnešė atbuline data surašytą prašymą suteikti jam atostogas 2024 m. rugsėjo 5 d. Atsakovui buvo paaiškinta, kad atostogos atbuline data nesuteikiamos ir įteiktas rašytinis pranešimas, kad darbo sutartis bus nutraukta 2024 m. rugsėjo 20 d. Pokalbio metu atsakovui buvo nurodyta darbo santykių nutraukimo priežastis – pravaikšta. Ieškovės vertinimu, iš atsakovo veiksmų matyti, kad jis nesigaili dėl savo veiksmų, jo elgesys rodo nesiskaitymą su darbdavio interesais, padarytą reputacinę ir turtinę (negavo pajamų už kliento automobilio remontą) žalą. Taip pat akcentavo, kad praeityje atsakovas yra savavališkai nurodęs pervesti lėšas už ieškovės suteiktas automobilio remonto paslaugas į atsakovo asmeninę sąskaitą.

Atsakovas su ieškiniu nesutiko ir nurodė, kad nesulaukęs direktoriaus nurodymo neišleisti 1 dienos atostogų, kitą dieną į darbą neatvyko, be to, taip sutapo, kad tą dieną sunegalavo. Atsakovo teigimu, pagal nusistovėjusią praktiką dėl vienos ar kelių dienų atostogų įmonėje nebuvo rašomi įsakymai, rezoliucijos ar atliekami kitokie veiksmai, prašymas buvo teikiamas raštu, tačiau darbdavio pritarimas ar nepritarimas tokiam prašymui būdavo nurodomas paprasčiausiai žodžiu. Kadangi atsakovas nesulaukė direktoriaus nurodymo neatostogauti, jis atitinkamai tą dieną į darbą neatvyko.

Atsakovas pažymėjo, kad ieškovė nėra pateikusi duomenų, kad jai buvo padaryta žala ar sukelti kitokie sunkūs padariniai; 2024 m. rugsėjo 6 d. direktorius pareikalavo

paaiškinimo raštu, bet nenurodė, per kiek laiko jis turėtų būti pateiktas, tą pačią dieną pranešė apie darbo sutarties nutraukimą, iš to galima spręsti, kad ieškovė jau buvo apsisprendusi atleisti atsakovą iš darbo; darbo sutartis nebuvo nutraukta tą pačią dieną, o ją ketinta nutraukti tik nuo 2024 m. rugsėjo 20 d. Atsakovo vertinimu, ieškovės direktoriaus ir jo santykiai buvo geri, per 8 darbo metus nėra gavęs nei vienos drausminės nuobaudos, buvo skirtas priedas už gerus darbo rezultatus.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė – pripažino atsakovo atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisė atsakovui iš ieškovės 3393,81 Eur (neatskaičius mokesčių) vidutinio darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą, 3393,81 Eur (neatskaičius mokesčių) kompensaciją pagal DK 218 straipsnio 4 dalį, 2 200 Eur bylinėjimosi išlaidų.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą, priteisė atsakovo naudai iš ieškovės 1650 Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme.

Teismas nurodė, kad sprendžiant klausimą, ar konkretus darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti jo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir formą, darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes, taip pat turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan¹⁸. Teismas sutiko, kad **ieškovė neįrodė, jog atsakovas padarė pažeidimą, kuris kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas** ir atitinkamai jam turėtų būti taikomos DK numatytos pasekmės – atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

Nors šalių pozicijos išsiskyrė dėl neatvykimo į darbą priežasčių, **teismas pritarė, kad atsakovas neatvyko į darbą be pateisinamos priežasties**. Darbovietėje nesant patvirtintos kitokios kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos nei yra numatyta DK, atsakovo argumentai dėl jam suteiktos atostogų dienos atmestini kaip nepagrįsti. Teismo vertinimu, aplinkybė, kad atsakovas į darbą neatvyko, nes vartojo alkoholinius gėrimus, nėra esminė siekiant atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 58 straipsnio 3 dalies 1 punktą.

¹⁸ LAT 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-562/2012; 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013; 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018; 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

Nors ieškovė nurodo, kad buvo pažeisti esminiai bendrovės turtiniai interesai (nebuvo aptarnauti bendrovės klientai, dėl ko bendrovė negavo pajamų), taip pat nukentėjo klientų interesai (kurie tą dieną atvyko sutartu laiku ir dar bent kelias valandas laukė atvykstant atsakovo) bei bendrovės reputacija (klientai buvo nepasitenkinę, kadangi negavo paslaugų, dėl kurių iš anksto buvo susitarę), teismas pažymėjo, kad šioms aplinkybėms pagrįsti ieškovė nepateikė jokių įrodymų, išskyrus šaltkalvio parodymus. Pirmiausia pats atsakovas, kuris yra dirbtuvių vadovas, nurodė, kad nebuvo susitaręs su klientais dėl jų atvykimo. Manytina, kad atsakovui einant dirbtuvių vadovo pareigas turėjo būti žinoma apie planuojamus darbus bei naujus klientus. Juo labiau, kad iš ieškovės vadovo parodymų nustatyta, kad atsakovui nesant darbe kitais atvejais klientų užsakymus priimdavo pats vadovas. Atitinkamai ir šiuo atveju priimti klientų užsakymą, jei jie buvo atvykę, galėjo ir ieškovės vadovas.

Teismas atsižvelgė į nustatytas aplinkybes, kad atsakovas pas ieškovę dirbo daugiau nei 7 metus. Per šį laikotarpį atsakovas nebuvo nei karto įspėtas dėl daromų darbo pareigų pažeidimų, jam nebuvo paskirta drausminė nuobauda, nebuvo fiksuota pravaikšta, atsakovas buvo skatintas už darbo rezultatus. Be to, **ieškovė teigdama, kad atsakovo atleidimą iš darbo sąlygojo ir pasitikėjimo juo praradimas, nukėlė atleidimą iš darbo vėlesnei datai**, taip suteikdama laiko atsakovui apmokėti naujai į jo pareigas priimtą darbuotoją. Taigi ieškovę tenkino atsakovo kvalifikacija apmokant naują darbuotoją. **Tokia aplinkybė paneigia faktą, kad pats darbdavys jo nurodomą darbuotojo darbo drausmės pažeidimą vertino kaip šiurkštų, kad dėl tokio pažeidimo darbdavys nebematytų galimybės darbuotojui toliau eiti savo pareigas.**

Teismas atsižvelgė ir į ieškovės DGK atsiliepime nurodytas aplinkybes, kad ieškovė toleruodavo atsakovo vėlavimus į darbą, ilgesnes pietų pertraukas. Kaip nurodo ieškovė, ji nesiruošė atleisti jo iš darbo, o tam, kad atsakovas laikytųsi darbo tvarkos, kviesdavosi jį pokalbiui, po kurio situacija pagerėdavo 2-3 savaitėms. Taigi, teismo vertinimu, **ir pačios ieškovės elgesys prisidėjo prie to, kad atsakovas leido sau iš dalies nesilaikyti darbo tvarkos.**

Kasacinio teismo praktikoje yra išaiškinta, kad nepareikalavęs darbuotojo rašytinio paaiškinimo darbdavys apriboja savo galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas sprendimo nutraukti darbo sutartį pagal DK 58 straipsnį priėmimui, be to, prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo ir jį ginčydamas, gali nurodyti aplinkybes (pavyzdžiui, patvirtinančias jo kaltės nebuvimą), eliminuojančias galimybę konstatuoti, kad jis padarė darbo pareigų pažeidimą, ir taikyti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 58 straipsnį, kurias žinodamas

darbdavys būtų kitaip išsprendęs klausimą dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės <...>. Kai nustatoma, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo padarytas, DK 58 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojo rašytinio paaiškinimo pareikalavimo pažeidimas nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu¹⁹.

Teismas nesutiko, kad atsakovas buvo tinkamai informuotas ir žinojo apie darbo sutarties nutraukimą, priežastis ir pagrindą. Teismas pritarė ieškovės cituojamai kasacinio teismo praktikai, kad DK 58 straipsnio 4 dalyje nėra nustatyta reikalavimų dėl konkrečios formos – žodinė ar rašytinė, kuria turi būti išreiškiamas darbdavio reikalavimas darbuotojui dėl rašytinio paaiškinimo, taigi šis darbdavio reikalavimas gali būti išreiškiamas tiek žodine, tiek ir rašytine forma. Nepaisant to, teismas nesutiko, kad vykusio pokalbio metu ieškovės reikalavimas atsakovui dėl rašytinio pasiaiškinimo pateikimo buvo tinkamo turinio. Pokalbio metu ieškovės vadovas nurodo, kad jam trūko kantrybė ir jis „uždaro šitą temą“, žodžiu liepia atsakovui rašyti pareiškimą, atsakovui pasakius, kad suprato, bet pats pareiškimo nerašys, tegu formina atleidimą, vadovas liepia rašyti pasiaiškinimą, atsakovui atsakius – gerai, vadovas iš karto praneša, kad atsakovą atleidžia už pravaikštą ir pareigų nevykdymą. Todėl darytina išvada, kad atsakovas nebuvo išsamiai ir visapusiškai supažindintas su ieškovės disponuojama informacija – ieškovės jam reiškiamais konkrečiais kaltinimais darbo pareigų pažeidimu, taip pat darbo pareigų pažeidimo padarymo aplinkybėmis, į kuriuos jis galėjo atsikirsti, pateikdamas dėl to argumentuotus rašytinius paaiškinimus. Taip pat atsakovui nebuvo nurodytas laikas, per kurį jis turi pateikti rašytinį paaiškinimą.

Be to, įvertinęs pokalbio garso įrašą, teismas padarė išvadą, kad **ieškovės sprendimas nutraukti darbo santykius buvo labiau susijęs ne su atsakovo neatvykimu į darbą, o su kitomis aplinkybėmis**, t. y. ieškovės nepasitenkinimu kliento neapmokėta sąskaita, neatitikimu tarp ieškovės vadovo ir atsakovo paskaičiuotų mokėjimų, kliento į atsakovo sąskaitą pervestais ir įmonės vadovui neperduotais pinigais. Dėl šių aplinkybių ieškovė atsakovui net nenurodė pateikti rašytinio pasiaiškinimo, atitinkamai, šios aplinkybės, nors ir galimai buvo atsakovo atleidimo viena iš priežasčių, jos ieškovės nebuvo tirtos.

Teismas pažymėjo, kad atsakovui net nepateikus rašytinio pasiaiškinimo, ieškovė parengė pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą. Pranešime nurodyta tik data, nuo kurios ketinama nutraukti darbo santykius, tačiau nenurodytas nei darbo santykių

¹⁹ LAT 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-130-701/2019, 50 punktas; 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020, 36 punktas.

nutraukimo pagrindas, nei priežastys. Aplinkybė, kad ieškovė nesulaukusi atsakovo rašytinio paaiškinimo dėl galimo darbo pareigų pažeidimo priėmė sprendimą su juo nutraukti darbo sutartį, leidžia spręsti apie tai, kad **ieškovės valia nutraukti darbo sutartį su atsakovu jau buvo susiformavusi anksčiau**. Pokalbio metu atsakovui liepta rašyti pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, o šiam atsisakius nurodyta, kad atleidžia už pravaikštą ir pareigų nevykdymą.

Teismas konstatavo, kad ieškovė nesilaikė atleidimo iš darbo procedūros bei neįrodė, kad atsakovas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, padarydamas pravaikštą, t. y. nevykdydamas jam paskirtų darbo sutartyje nustatytų darbo funkcijų, dėl ko atleidimas iš darbo būtų proporcinga priemone.

DGK ir teismų sprendimai sutapo – atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu.

9. Dėl atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo (Kauno apygardos teismo 2025 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1334-587/2025)

Ieškovė kreipėsi į teismą, pareikšdama ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei, kuriuo prašė, be kita ko, pripažinti ieškovės atleidimą pagal DK 59 straipsnio 1 dalį neteisėtu, grąžinti ieškovę į buvusį darbą pas atsakovę, priteisti iš atsakovės vidutinį ieškovės darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, 3000 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2024 m. liepos 3 d. sprendimu Nr. DGKS-4887 darbo byloje Nr. APS-131-12496/2024 atmetė ieškovės reikalavimus kaip nepagrįstus.

Ieškovė teismui nurodė, kad buvo priimta dirbti programinės įrangos inžinerijos vadovės pareigose. Atsakovė (darbdavė) nurodė savo darbuotojams, kad įmonėje bus vykdomas etatų mažinimas. Ieškovei per socialinį tinklą „LinkedIn“ parašė jos bendradarbis, kuris ėmė aptarinėti pas atsakovę vykdomus atleidimus. Ieškovė jam parašė žinutę: „liko 2stud ir (duomenys neskelbtini) geriau palikt reikejo o (duomenys neskelbtini) atleist“. Susirašinėjimą bendradarbis paviėšino tretiesiems asmenims, atsakovės atsakingi asmenys ieškovės atžvilgiu pradėjo tyrimą.

Ieškovė pateikė pasiaiškinimą, kad ji bendravo su bendradarbiu privataus susirašinėjimo forma ir parašė žinutę, kad geriau vietoje vieno darbuotojo būtų atleista kita darbuotoja, tačiau tai darė juoko forma, ši žinutė nebuvo skirta pačiai aptarinėjamai darbuotojai. Tyrimas buvo nutrauktas ir atsakovė ieškovei netaikė atsakomybės už darbo pareigų pažeidimą, kaip tai numatyta DK 58 straipsnyje. Atsakovė pateikė pasiūlymą nutraukti darbo sutartį bendru šalių susitarimu (išmokant ieškovei 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinę kompensaciją; ieškovei atsisakius – 9 mėnesių

vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę kompensaciją), tačiau ieškovė nesutiko.

Atsakovė ieškovei išsiuntė įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 59 straipsnyje įtvirtintu pagrindu, kuriame buvo nurodytos 3 atleidimo priežastys, ir, ieškovės vertinimu, atsakovė šių priežasčių realumo neįrodė, t. y. kad ieškovė neatitinka atsakovės vertybių ir kultūros, didina įtampą kolektyve ir kelia stresą darbuotojams.

Atsakovės teigimu, ieškovė buvo teisėtai atleista iš darbo, esant teisiniam pagrindui bei laikantis DK nustatytos procedūros. Pirma, atsakovė darbo sutartį nutraukė esant pagrįstai priežastčiai, priežastys nėra diskriminacinės ir yra susijusios išimtinai su pačios ieškovės elgesiu. Antra, ieškovė savo elgesį vertino neobjektyviai, be racionalios kritikos ir nepriimdavo konstruktyvaus grįžtamojo ryšio. Trečia, atsakovė pasirinko atleisti ieškovę palankiausiu ieškovei pagrindu su maksimalia DK numatyta išeitine išmoka. Ketvirta, ieškovės atleidimas atitiko visus DK nustatytus reikalavimus. Penkta, ieškovės atitiktą atsakovės vertybėms ir kultūrai vertina pats darbdavys; ieškovės elgesys sukėlė įtampą kolektyve (apie ieškovės elgesį atsakovei pranešė kitas darbuotojas); atsakovė yra gavusi kitų darbuotojų rašytinių nusiskundimų apie ieškovės netinkamą elgesį.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė – priteisė atsakovei iš ieškovės 7000 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.

Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą, priteisė atsakovei iš apeliančios 3036,67 Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme.

Byloje nustatyta, kad faktiniu atleidimo pagrindu nurodyta ieškovės, kaip vadovės, asmeninės savybės – kitų asmenų vertinimas juos apkalbant su kitais kolegomis „už akių“, įtampos kolektyve kėlimas jautriju įstaigai laikotarpiu, kai buvo sprendžiami daugelio darbuotojų atleidimo klausimai, kritikos nepriėmimas, lojalumo darbdaviui nebuvimas.

Teismas nurodė, kad tiek kasacinio teismo praktikoje, tiek teisės doktrinoje pripažįstama, kad **DK 59 straipsnyje nustatytu teisiniu reglamentavimu įtvirtinta galimybė darbdaviams lanksčiau nutraukti darbo sutartį, įtvirtinta platesnė jų diskrecija spręsti dėl darbo santykių pabaigimo**. Kasacinis teismas yra suformulavęs praktiką, kad DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukta, kai: 1) tam yra darbdavio iniciatyva, išreikšta DK 64 straipsnio nustatyta tvarka; 2) egzistuoja teisėta, pakankama priežastis (viena ar kelios), lemianti konkretaus darbdavio poreikį nutraukti darbo sutartį; 3) ši priežastis nėra nurodyta DK 57 straipsnio 1 dalyje ir nepatenka tarp nurodytų DK 59 straipsnio 2 dalyje.

Priežastis nutraukti darbo sutartį DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatytu

pagrindu gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija, darbdavio padėtimi ir kt., jos pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija²⁰. Darbuotojas gali būti atleistas, kai tam tikros jo asmeninės savybės, netinkamas elgesys darbe sudaro darbdaviui pagrindą spręsti, kad dėl to darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų. Atleidimo iš darbo pagal DK 59 straipsnio 1 dalį atveju darbdavys privalo įrodyti, kad jis turėjo priežastį atleisti darbuotoją ir kad ši priežastis nediskriminacinė. Priežasties svarba šiuo atveju teisiškai nereikšminga, nes aptariamas atleidimo pagrindas siejamas iš esmės su subjektyviomis atleidimo priežastimis, dėl kurių darbdavys nusprendžia, kad konkretus darbuotojas netinkamas tęsti darbą įmonėje²¹.

Teismas nustatė, kad atsakovė laikėsi DK 64 straipsnio nustatytos tvarkos, įspėjime dėl darbo sutarties nurodoma faktinė atleidimo priežastis – netinkamas ieškovės elgesys, kuris didina įtampą kolektyve, kelia stresą kolegoms, prarastas pasitikėjimas, kaip vadovaujančias pareigas einančiu asmeniu, taip pat nurodyti ieškovės netinkamo elgesio pavyzdžiai.

Teismas nurodė, kad darbdavys turėjo faktinį pagrindą pripažinti ieškovės asmenines savybes ir jomis sąlygotą jos elgesį nepakankamomis darbo santykių tęstinumui, vertinti tai kaip sąlygą, pasitikėjimui ieškove prarasti. Bendradarbiui siūsta žinute, ieškovė, būdama vadovaujančias pareigas užimančia darbuotoja ne tik netinkamai ir neetiškai išsakė savo nuomonę dėl kitos darbuotojos atleidimo, tačiau nevykdė ir tiesioginio darbdavio nurodymo nekomentuoti darbuotojų situacijų susijusių su etatų mažinimu.

Teismo vertinimu, aplinkybė, kad darbdavys gaires – informaciją dėl vadovų komunikacijos su darbuotojais, susijusią su bendrovėje vykstančiu etatų mažinimu – pateikė laisva forma, savo valios neįtvirtindamas lokaliniu aktu, nesudaro pagrindo jomis nesivadovauti, nes darbdavio valia aiškiai iškomunikuota, o ieškovei, kaip vadovaujančias pareigas užimančiam asmeniui, yra keliami aukštesni etikos ir elgesio reikalavimai. Kolegos apkalbėjimas „už akių“ gali būti dar rimtesniu pažeidimu, nei nuomonės pasakymas tiesiai pačiam žmogui. Teismas tokį ieškovės komunikavimą laiko netinkamu, skatinančiu darbuotojų nepasitikėjimą bendrovės vadovybe, kas sąlygoja įtampą kolektyve.

Teismas nustatė, kad ieškovė buvo kviesta atsakovės aptarti situacijos, kvietime į

²⁰ LAT 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.

²¹ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-999-852/2019 ir kt.

susitikimą nurodyta, kad „šis pokalbis yra konfidencialus, todėl juo negalima dalytis, jo įrašinėti bei aptarinėti“, tačiau tą pačią dieną žinutėse ieškovė rašė, kad susitikimas yra apie ją „jo jis skirtas man“, „nes čia lygioj vietoj bėdų ieško, baisios diskusijos užvirė“, „nes nematau, kad aš kažką pasidalinau ar pažeidžiau“, „Mano yra pateikta subjektyvi nuomonė, o ne kažkoks pažeidimas ar info atskleidimas“. Taigi, nustačius darbdavio reikalavimų ignoravimą dėl konfidencialumo, teismas pritarė, kad ieškovė nepaisė nurodyto reikalavimo neaptarinėti būsimo susitikimo su kolegomis.

Taip pat įspėjime dėl atleidimo nurodyta, jog atsakovė negeba priimti konstruktyvios kritikos ir nenori į ją atsižvelgti. Teismas sprendė, jog vietoj, to, kad ieškovė įvertintų savo elgesį kritiškai, ji nemato savo netinkamo elgesio, jos pozicija išimtinai gynybinė.

Teismas konstatavo, kad atsakovė turėjo teisę nutraukti darbo sutartį **ties dėl ieškovės netinkamo elgesio, tiek kaip su pasitikėjimą praradusia darbuotoja.** Ieškovės nurodoma faktinė aplinkybė, jog darbdavys ieškovei siūlė darbo sutartį nutraukti bendru susitarimu, nepaneigia darbo sutarties nutraukimo DK 59 straipsnio pagrindu pagrįstumo ir teisėtumo.

DGK ir teismų sprendimai iš esmės sutapo – ieškovės pareikštas reikalavimas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu atmetas kaip nepagrįstas.

Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius