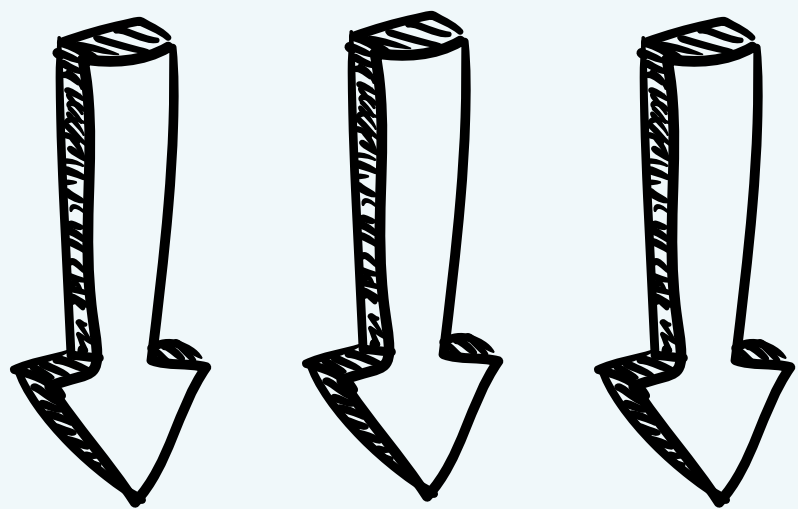


# ATMINTINĖ APIE DARBUOTOJO TEISIŲ GYNIMĄ NETEISĖTO ATLEIDIMO ATVEJU

Jei darbuotojas mano, kad buvo atleistas be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjančio organo (DGK arba teismo) **gali prašyti:**



1

## ATLEIDIMĄ PRIPAŽINTI NETEISĖTU IR GRAŽINTI JĮ Į DARBĄ

Jei priimamas sprendimas gražinti į darbą, darbdavys privalo tai padaryti ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sprendimo įsiteisėjimo.

2

## IŠMOKŲ UŽ PRIVERSTINĖS PRAVAIKŠTOS LAIKĄ

Reikalauti priteisti **vidutinį darbo užmokestį** už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už **1 metus**.

# 3

## TURTINĖS IR NETURTINĖS ŽALOS ATLYGINIMO

**Alternatyva: kompensacija vietoj gražinimo į darbą.** Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad gražinimas į darbą yra negalimas (dėl ekonominių, technologinių, organizacinių priežasčių, darbdavio prašymu arba jei darbuotojui būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti), taikomas kitas darbuotojo teisių gynimo būdas:

1

Atleidimas pripažįstamas neteisėtu.

2

Priteisiamas **vidutinis darbo užmokestis** už priverstinę pravaikštą nuo atleidimo dienos iki sprendimo įsiteisėjimo dienos arba iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už **1 metus**.

3

Atlyginama turtinė ir neturtinė žala.

4

Priteisiama papildoma **kompensacija**, kurios dydis yra **1 vidutinis darbo užmokestis už kiekvienus 2 darbo santykių trukmės metus** (bet ne daugiau kaip 6 vidutiniai darbo užmokesčiai).



Tokiu atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną, pagal DK 218 str. 6 d.

## ATKREIPTINAS DĖMESYS



**Svarbu nepraleisti termino:** dėl neteisėto atleidimo iš darbo į DGK privalote kreiptis **per 1 mėnesį** nuo tada, kai sužinojote ar turėjote sužinoti apie savo teisių pažeidimą.



Darbo ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami teisme.



Darbo santykių nutraukimo pagrindas darbo ginčus nagrinėjančio organo gali būti keičiamas, jeigu darbuotojas buvo išreiškęs valią nutraukti darbo santykius, tačiau darbdavys šios valios nepaisė ir darbo santykius nutraukė kitu pagrindu, pvz., darbo sutarties nutraukimo pagrindas gali būti pakeičiamas iš DK 55 str. 1 d. į DK 56 str. nustatytą pagrindą.



Darbo ginčus nagrinėjantis organas nėra kompetentingas įpareigoti darbdavį nutraukti darbo santykius tokiu DK įtvirtintu pagrindu, kurio taikymas priklauso išimtinai nuo darbdavio valios, pvz., darbo sutarties nutraukimo pagrindas negali būti pakeičiamas į DK 57 ir 59 str. nustatytus pagrindus.

\*



Teismų praktikoje<sup>[1]</sup> išaiškinta, kad išeitinė išmoka yra priteisiama tik tais atvejais, kai ji darbuotojui buvo neišmokėta, o išmokėtos išmokos dydžiu negali būti mažinama kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką, jeigu darbuotojas negražinamas į darbą, tačiau darbuotojui negali būti kompensuojama didesniu mastu, negu jis būtų uždirbęs.\*

**\*SVARBU.** Kiekvienoje individualioje darbo byloje, atsižvelgiant į nustatytas aplinkybes, DGK arba teismas gali priimti skirtingą sprendimą.

[1] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-68-378/2024.

**DK** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

**DGK** – darbo ginčų komisija

