

DARBO GINČŲ KOMISIJŲ SPRENDIMŲ APŽVALGA UŽ 2026 METŲ I-ĄJĮ PUSMETĮ

2026 m. I pusmečio DGK¹ priimtų sprendimų apžvalga, atskirai apžvelgiant DGK darbo bylas dėl psichologinio smurto darbe:

1. Dėl ikisutartinių santykių (Panevėžio DGK 2026 m. balandžio 9 d. sprendimas Nr. DGKS- 2832 darbo byloje Nr. APS-133-6774/2026)

Ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK su prašymu priteisti jo naudai patirtą 6996,62 Eur turtinę žalą, kurią patyrė dėl to, kad atsakovė (darbdavė) su juo nesudarė darbo sutarties. Ieškovas prašyme bei posėdžio metu nurodė, kad atsakovės buvo informuotas, jog laimėjo konkursą Teisės ir viešųjų pirkimų skyriaus teisininko pareigoms užimti, tačiau atsakovė priėmė sprendimą nepriimti ieškovo į laimėtą pareigybę. Ieškovo teigimu, atsakovė rodė nenorą bendradarbiauti ir spręsti problemą, netinkamai taikė KPĮ²) 16-18 straipsnių nuostatas. Pažymėjo, kad esant visiškai identiškai informacijai iš STT³, ieškovas buvo priimtas į atsakingesnes ir aukštesnes pareigas kitoje įstaigoje. Ieškovas taip pat nurodė, kad iš STT informacijos visumos negali būti padaryta pagrįsta ir motyvuota išvada, kad paskyrus ieškovą į pareigas kils korupcijos rizika ar atsiras ją lemiančių veiksmų, o atsakovės teisė nuspręsti (priimti į pareigas ar ne) nėra teisės aktais įtvirtinta absoliuti diskrecija, nesilaikant diskrecijos ribų pažeidžiamas ieškovo teisėtų lūkesčių principas. Ieškovas pažymėjo, kad atsakovės rašte nebuvo nurodyto jokio motyvo ar pagrindo atsisakyti skirti jį į pareigas, pridėta tik STT išvada.

Atsakovė teigė, kad priimtas sprendimas neskirti ieškovo į pareigas buvo teisėtas, priimtas laiku ir laikantis nustatytos tvarkos, motyvuotas bei pagrįstas. Nurodė, kad teisininko pareigybė yra įtraukta į atsakovės pareigybių, į kurias prieš skiriant asmenį privaloma STT pateikti rašytinį prašymą pateikti informaciją apie šias pareigas siekiantį eiti asmenį, sąrašą. Atsakovė įvertinusi STT išvadoje nurodytos informacijos visumą, priėmė sprendimą ieškovo į pareigas neskirti, nes ieškovas neatitinka atsakovės puoselėjamų vertybių bei pasitikėjimo. Nurodė, kad teisininko funkcijos apima itin

¹ VDI darbo ginčų komisijos.

² Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas.

³ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba.

svarbias atsakovės interesų atstovavimo sritis, teisininkui keliami reikalavimai dirbti kruopščiai, atsakingai, didinti visuomenės pasitikėjimą atsakove bei jos darbuotojais, nesukelti abejonių dėl atliekamų funkcijų, priimamų ir siūlomų sprendimų teisingumo bei teisėtumo.

Atsakovė vertino tai, kad ieškovas buvo sistemingai baustas administracine tvarka ne tik už transporto priemonių dalyvavimo viešajame eisme reikalavimų, kelio ženklų ar vietinės rinkliavos pažeidimus, bet ir už juridinio asmens dokumentų ir registro duomenų teikimo tvarkos pažeidimus, taip pat ieškovas pripažintas padaręs tarnybinį nusižengimą (neatvykimas į tarnybą (darbą) ir apie tai nedelsiant neinformavus administracinio padalinio vadovo), už ką ieškovui skirta pastaba, kas šiuo atveju leido pagrįstai abejoti dėl ieškovo atsakingumo, patikimumo, pareiagingumo, lojalumo darbdavio darbo taisyklėms. Aplinkybė, kad ieškovui buvo pareikšti įtarimai dėl nusikalstamos veikos, atsakovei sukėlė abejones dėl ieškovo, kaip potencialaus darbuotojo, pretenduojančio į teisininko pareigas, patikimumo. Tai, kad baudžiamosios atsakomybės ieškovas išvengė nutraukus ikiteisminį tyrimą, atsakovės teigimu, nereiškia, kad tokios aplinkybės neturėjo būti atskleistos. Ieškovas buvo įtariamas dėl dokumento suklastojimo ar disponavimo suklastotu dokumentu, o siekiamos užimti teisininko pareigos tiesiogiai susiję su dideliu kiekiu ir didelės svarbos dokumentų valdymu. Atsakovė akcentavo, kad minėtų aplinkybių ieškovas nei prieš konkursą, nei konkurso metu vykstant pokalbiui su komisija neatskleidė.

DGK prašymą tenkino iš dalies, priteisė iš atsakovo ieškovo naudai 2460,00 Eur (neatskaičius mokesčių) vieno mėnesio darbo užmokesčio kompensaciją už darbo sutarties nesudarymą. DGK nustatė, kad vadovaujantis pateikta STT išvada, ieškovas nėra laikomas praradusiu nepriekaištingą reputaciją (KPĮ 16 straipsnis), kadangi pradėtas ikiteisminis tyrimas yra nutrauktas, o dėl už tarnybinį pažeidimą skirtos tarnybinės nuobaudos (pastabos) skundas nagrinėjamas teisme. Atsakovė, prieš priimdama sprendimą priimti ar nepriimti ieškovą į konkurso būdu laimėtas pareigas, nesiekė išsiaiškinti STT išvadoje nurodytas ir atsakovei aktualias visas aplinkybes, t. y. nebendradarbiavo su ieškovu, taip pat STT analogiška pažyma neužkirto kelio ieškovui dirbti kitose atsakingose pareigose.

KPĮ 18 straipsnio 5 punktas numato imperatyvą neskirti į pareigas tik tada, kai asmuo neatitinka jo tarnybą ar darbą reglamentuojančiuose įstatymuose nustatytų nepriekaištingos reputacijos ar kitų specialiųjų reikalavimų, kadangi mažareikšmiai, atsitiktiniai faktai ar aplinkybės negali būti pagrindas priimti sprendimą neskirti asmens į pareigas ar iš jų atleisti (KPĮ 18 straipsnio 4 dalis).

Nors atsakovė nurodė, kad ieškovas nebuvo sąžiningas iš anksto neatskiedęs visų aplinkybių, tačiau DGK sprendė, jog ir atsakovė tiek pat nebuvo sąžininga ieškovo atžvilgiu. Atsakovė nebendradarbiavo su ieškovu – nesiekė papildomai išklausti ieškovo paaiškinimų dėl aplinkybių, nurodytų STT pažymoje, t. y. įsitikinti, jog paskyrus ieškovą į pareigas kils korupcijos rizika ar atsiras ją lemiančių veiksnių. DGK nusprendė, kad atsakovė be teisėto pagrindo nesudarė su ieškovu darbo sutarties.

2. Dėl atrankų rezultatų panaikinimo (Klaipėdos DGK 2026 m. balandžio 7 d. sprendimas Nr. DGKS-2989 darbo byloje Nr. APS-100-4033/2026)

Ieškovė prašė DGK panaikinti atsakovo (biudžetinės įstaigos) vykdytų atrankų į rinkodaros ir komunikacijos kūrybos vadovo, Rinkodaros ir komunikacijos departamento vadovo bei dramos kuratoriaus pareigybes rezultatus, įpareigoti atlikti naujas atrankas bei užtikrinti, kad atrankų į nurodytas pareigybes metu atrankoje dalyvautų tik nešališki komisijos nariai ir kiti vertintojai. Atsakovė su ieškovės prašymu nesutiko ir prašė jos prašymą atmesti.

DGK prašymą atmetė. DGK nurodė, kad ieškovė iš esmės ginčija ne atrankos procedūros eigą ar teisės aktų reikalavimų laikymąsi, o atsakovės (komisijos narių) atliktą kandidatų profesinių savybių, kompetencijų ir atsakymų turinio vertinimą. DGK vadovavosi nusistovėjusia teismų praktika, kad darbuotojų atranka yra išimtinė darbdavio diskrecijos teisė, kylanti iš jo ūkinės komercinės laisvės ir teisės organizuoti veiklą savo nuožiūra. Akcentavo, kad DGK, nagrinėdama tokio pobūdžio ginčus, negali perimti darbdavio funkcijos ir pervertinti kandidatų atsakymus ar jų tinkamumą pareigoms. Komisijos narių suteikti balai atspindi jų profesionalią, subjektyvią nuomonę apie pretendentų pasirengimą konkrečioms pareigybėms, kurios reikalauja specifinių kūrybinių ir vadybinių kompetencijų.

Kadangi ieškovė nepateikė jokių įrodymų apie procedūrinius pažeidimus (pavyzdžiui, neteisėtą komisijos sudėtį ar nelygias sąlygas teikti atsakymus), o tik išreiškė subjektyvų nesutikimą su gautu įvertinimu, tokie skundo argumentai, DGK vertinimu, laikytini nepagrįstais. Vertinimo turinio peržiūra viršytų DGK kompetencijos ribas ir nepagrįstai apribotų darbdavio teisę pasirinkti tinkamiausią darbuotoją pagal jo nustatytus kokybinius reikalavimus. DGK taip pat pažymėjo, kad LAT ne kartą yra konstatavęs, jog darbuotojo pasirengimo eiti tam tikras pareigas vertinimas yra išimtinė darbdavio prerogatyva. Kasacinio teismo praktikoje pabrėžiama, kad teismai (ir DGK) negali imtis patys vertinti pretendentų rezultatų ar pripažinti, kad darbuotojas objektyviai

tinka pavestam darbui, nes tai reikštų nepagrįstą įsikišimą į darbdavio ūkinę-organizacinę laisvę.

Kadangi, DGK vertinimu, atrankos procesas vyko laikantis skaidrumo ir lygių galimybių principų, DGK ieškovės reikalavimus atmetė kaip nepagrįstus.

3. Dėl kasmetinių atostogų suteikimo, neturtinės žalos atlyginimo (Vilniaus DGK 2026 m. balandžio 21 d. sprendimas Nr. DGKS-3187 darbo byloje Nr. APS-131-7635/2026)

Ieškovas (darbuotojas) nurodė, kad pateikė atsakovei (darbdavei) prašymą suteikti kasmetines atostogas laikotarpiu nuo 2026 m. kovo 14 d. iki 2026 m. kovo 16 d. Atsakovė atsisakė suteikti ieškovui kasmetines atostogas, vadovaudamasi vietiniais teisės aktais, pagal kuriuos kasmetinės atostogos pagal suminę darbo laiko apskaitą suteikiamos savaitėmis (7 kalendorinių dienų laikotarpiais - 7 d., 14 d., 21 d. ir t.t.). Ieškovas laikė, kad vietiniais teisės aktais darbdavys vienašališkai nustatė privalomą darbuotojo kasmetinių atostogų trukmę, taip pat atostogų pradžios datą, paneigdamas šalių susitarimo laisvę dėl kasmetinių atostogų suteikimo ir pablogindamas darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK. Pažymėjo, kad kasmetinių atostogų skaičiavimas savaitėmis yra skirtas užtikrinti minimalią atostogų trukmę, o ne riboti darbuotojo teisę naudotis atostogomis dalimis ar nustatyti imperatyvią taisyklę dėl to, kad atostogos gali būti suteikiamos tik savaitės trukmės laikotarpiais. Priešingas aiškinimas paneigtų darbuotojo teisę lanksčiai naudotis kasmetinių atostogų laiku.

Kadangi ieškovas į atsakovą dėl kasmetinių atostogų suteikimo kreipėsi laikotarpiu, kuris jau yra pasibaigęs, ir nėra galimybės įpareigoti atsakovą iš naujo išnagrinėti ieškovo prašymą suteikti kasmetines atostogas, todėl ieškovas prašė atlyginti dėl neteisėtų darbdavio veiksmų patirtą neturtinę žalą. Ieškovas nurodė, kad siekė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis konkrečiomis datomis tam, kad galėtų nuvykti į artimo draugo gimtadienį užsienyje, tačiau dėl neteisėtų darbdavio veiksmų negalėjo to padaryti. Ieškovas patirtą neturtinę žalą vertino 100 Eur.

Atsakovė su ieškovo prašymu nesutiko. Nurodė, kad atsakovė neatsisakė ieškovui suteikti kasmetinių atostogų apskritai, o informavo apie taikytiną atostogų suteikimo tvarką ir galimybę kasmetines atostogas planuoti bei naudoti laikantis nustatytų taisyklių. Vidaus teisės aktai dėl atostogų planavimo ir įforminimo taikomi visiems darbuotojams vienodai, atsižvelgiant į jų darbo laiko režimą, ir yra skirti užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, nepertraukiamą veiklą bei teisingą darbo laiko apskaitą. Atsakovės teigimu, darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, kasmetinių

atostogų skaičiavimas savaitėmis nėra skirtas riboti darbuotojų teises, o priešingai – užtikrinti minimalų poilsio laiką, atitinkantį DK 126 straipsnio 2 dalyje ir Direktyvoje⁴ įtvirtintus tikslus. Atsakovė sutiko, kad teisės aktai nedraudžia šalims susitarti ir dėl kitokios kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, pavyzdžiui, dėl jų suteikimo trumpesniam nei savaitės laikotarpiui (savaitės dalimis, darbo ar kalendorinėmis dienomis), tačiau atsižvelgiant į suminės darbo laiko apskaitos specifiką, darbo organizavimo poreikius bei tai, kad bendrovėje skirtingi padaliniai dirba pagal nevienodus darbo ir pamainų grafikus, atsakovės nuomone, bendrovė pagrįstai pasirinko vieningą kasmetinių atostogų suteikimo modelį – darbuotojams, dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos režimu, suteikti atostogas savaitėmis.

DGK prašymą tenkino. DGK, be kita ko, pažymėjo, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (CK⁵ 6.250 straipsnio 1 dalis). Europos Žmogaus Teisių Teismo pripažįstama, kad neturtinė žala apima traumas, nerimą, neteisybės ir bejėgiškumo jausmą, frustraciją, nepatogumus, nerimą ir sielvartą.

Kasmetinių atostogų institutą apibrėžia DK 126-130 straipsniuose įtvirtintos teisės normos, kuriomis yra perkeliamos Direktyvos nuostatos. Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent 4 savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Taigi valstybės narės savo nacionalinės teisės aktuose turi nustatyti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas ir jos įgyvendinimo sąlygas, nustatydamos konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise⁶. Nors pagal šią nuostatą valstybės narės turi apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir jos įgyvendinimą, jos negali nustatyti jokių tiesiogiai iš Direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų⁷. DK 126 straipsnio 2 dalyje, perkeliant Direktyvos 7 straipsnio 1 dalies nuostatą, įtvirtinta, kad kasmetinių atostogų trukmė yra 20 darbo dienų, tačiau darbuotojams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, suteikiamos „ne trumpesnės kaip 4 savaitių trukmės atostogos“, t. y. paskutiniu

⁴ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.

⁶ Sprendimas Kreuziger, C-619/16, 41 punktas; sprendimas Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 34 punktas.

⁷ 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimo King, C-214/16, EU:C:2017:914, 34 punktas.

atveju yra atkartotas bendras Direktyvos 7 straipsnio 1 dalies principas. DK 126 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad kasmetinės atostogos skaičiuojamos darbo dienomis.

DGK nurodė, kad darbuotojų lygiateisiškumas naudojantis kasmetinėmis atostogomis nagrinėjamu atveju vadovaujantis atsakovės patvirtintomis tvarkomis nėra įgyvendinamas, nes suminės darbo laiko apskaitos režimu dirbantiems darbuotojams yra nustatytos mažiau palankios sąlygos naudotis kasmetinėmis atostogomis nei administracijos darbuotojams ir kitiems, dirbantiems 5 darbo dienų režimu, nes jų teisė naudotis kasmetinėmis atostogomis tokiu būdu - jei jos suteikiamos dalimis, suteikti atostogas tik po 5 darbo dienas ar po 10 darbo dienų nėra apribota.

DGK pažymėjo, kad darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas ir ši teisė gali būti ribojama tiek, kiek darbdavys dėl darbo organizavimo ypatumų šių atostogų suteikti bet kuriuo darbuotojo nurodytu metu negali. Tačiau nagrinėjamu atveju jokių kliūčių, susijusių su darbo organizavimu, įmonės veiklos ypatumais, suteikti ieškovui kasmetines atostogas nebuvo – tokių aplinkybių darbdavys neįrodinėjo, o atsisakymą grindė išimtinai savo vidine nustatyta tvarka.

DGK atsakovės atsisakymą suteikti ieškovui kasmetines atostogas laikė nepagrįstu, todėl neteisėtu; tai, kad ieškovas galėjo prašyti suteikti kitas papildomas naudas neeliminuoja jo teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Dėl žalos pasireiškimo DGK pažymėjo, kad nagrinėjamu atveju ieškovo patiriamas neteisybės jausmas dėl jo pažeidžiamų teisių yra pakankamas (nebūtinai ieškovo išgyvenimai turi būti įrodomi gydytojų specialistų nustatytomis diagnozėmis ir ligų anamneze); nagrinėjamu atveju nėra kito būdo atstatyti pažeistas darbuotojo teises, o ieškovo prašoma išieškoti neturtinės žalos atlyginimo suma laikytina adekvačia ir proporcinga ieškovo patirtam jo teisių pažeidimui, todėl DGK nusprendė tenkinti ieškovo reikalavimą ir išieškoti jo naudai iš atsakovės 100 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

4. Dėl nuotolinio darbo organizavimo, neturtinės žalos išieškojimo (Vilniaus DGK 2026 m. gegužės 28 d. sprendimas Nr. DGKS-4381 darbo byloje Nr. APS-113-8094/2026)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK ir, be kita ko, prašė įpareigoti atsakovą (darbdavį) laikytis DK 52 straipsnio 2 dalies nuostatų, priteisti 2000,00 Eur dydžio neturtinę žalą už patirtus psichologinius išgyvenimus. Pažymėjo, kad jos atliekamos darbo funkcijos yra organizacinio, administracinio ir pardavimų pobūdžio, jos vykdomos naudojantis informacinėmis technologijomis, ryšio priemonėmis ir nuotolinėmis klientų

aptarnavimo formomis. Šių darbo funkcijų vykdymui fizinis buvimas biure nėra būtinas. Nuo pat darbuotojos darbo santykių pradžios nebuvo patvirtintos rašytinės nuotolinės darbo organizavimo tvarkos. Faktinė darbo organizavimo praktika buvo lanksti, t. y. tam tikrais laikotarpiais ieškovė dirbo atsakovės biure kasdien, kitais – visą savaitę arba didžiąją dalį dirbo nuotoliniu būdu. Analogiškos praktikos laikėsi ir kiti darbuotojai, savo tiesioginius vadovus informuodavo apie nuotolinį darbą žodžiu arba elektroninėmis komunikacijos priemonėmis.

Ieškovė nurodė, kad informavo bendrovės direktorę apie nėštumą, pateikė prašymą dirbti nuotoliniu būdu visą nėštumo laikotarpį, vadovaudamasi DK 52 straipsnio 2 dalimi. Ieškovei buvo pateikta pasirašyti naujai parengta nuotolinio darbo tvarka, jai jau dirbant nuotoliniu būdu, teigė nepatvirtinusi, kad susipažino. Taip pat pažymėjo, kad nors darbo funkcijas vykdė nuotoliniu būdu, darbdavys be jokio išankstinio įspėjimo deaktivavo jos darbinės paskyras ir prieigas prie atsakovės informacinių sistemų, įteikė sprendimą dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, skyrė drausminę nuobaudą – papeikimą, nors pagal DK minėtos drausminės nuobaudos nebėra.

Atsakovė nurodė, kad ieškovė tinkamai vykdė darbo sutartimi prisiimtas pareigas, tačiau viskas iš esmės pasikeitė priėmus sprendimą neskirti ieškovei premijos, atsižvelgus į ieškovės itin prastus ir neigiamus darbo rezultatus. Atsakovės teigimu, ieškovė supyko, ėmė elgtis konfliktiškai, itin agresyvia forma reikalauti paskirti jai jos pačios savavališkai paskaičiuotą premiją ir grasinti, kad ji nebeis į darbą ir nevykdys darbo funkcijų. Galiausiai, ieškovė visiškai nebedalyvavo įprastiniame įmonės darbo organizavimo procese ir visiškai nebeatvyko į darbo vietą, nevykdė darbo funkcijų bei piktybiškai ignoravo darbdavio nurodymus. Akcentavo, kad darbuotoja savavališkai nusprendė visą darbo laiką neva dirbti nuotoliniu būdu, nepateikė jokio prašymo dėl nuotolinio darbo visą darbo laiką, nederino tokio darbo galimybės (laikėsi pozicijos, kad ieškovės el. laiškas negali būti traktuojamas kaip prašymas dirbti nuotoliniu būdu).

Darbuotojos teiginiai dėl neva prieš ją naudojamo psichologinio smurto, atsakovės teigimu, yra nepagrįsti, deklaratyvūs. Pažymėjo, kad visuomet su ieškove komunikavo konstruktyviai ir geranoriškai, net ir jai iš esmės šiurkščiai pažeidus darbo pareigas iškart nefiksavo pravaikštų, o bandė geranoriškai spręsti susidariusią situaciją, teigė, kad pati darbuotoja daro neteisėtą spaudimą darbdaviui.

DGK prašymą tenkino iš dalies, be kita, ko, įpareigojo atsakovę laikytis DK 52 straipsnio 2 dalies nuostatų, nusprendė išieškoti ieškovės naudai iš atsakovės 500,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

DGK nurodė, kad nors darbo procesą organizuoja darbdavys, tačiau ši darbdavio prerogatyva nėra absoliuti, ją gali riboti įstatymas (tuo pasireiškia darbo teisės organizacinė funkcija). DK 52 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teisės norma yra vienas iš šios darbdavio prerogatyvą ribojančių atvejų. DK 52 straipsnio 2 dalis suteikia *inter alia* darbuotojai, esančiai nėščiai, subjektinę teisę reikalauti nustatyti nuotolinio darbo formą, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas. Taigi įstatymas nustato tik dvi sąlygas, dėl kurių darbdavys galėtų netenkinti nurodyto darbuotojo prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu arba atšaukti duotą leidimą: darbuotojo darbo funkcijos vykdymas nuotoliniu būdu yra neįmanomas dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų arba darbas nuotoliniu būdu teoriškai būtų įmanomas, tačiau jo organizavimas sukeltų neproporcingai per dideles sąnaudas darbdaviui.

DGK atkreipė dėmesį, kad ieškovė, būdama pakankamai atidi ir rūpestinga, laikydamosi DK 24, 25 straipsnių nuostatų, laiku pranešė apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą bei teikė prašymą dirbti nuotoliu pagal bendrovėje nusistovėjusią praktiką. Ieškovė iki Nuotolinio darbo tvarkos aprašo patvirtinimo ir vėliau buvo aiškiai išreiškusi prašymą naudotis DK 52 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta garantija dirbti nuotoliu. DGK pažymėjo, kad vertinant darbuotojos darbo nuotoliniu būdu teisėtumą, būtina atsižvelgti į tai, kad darbuotoja buvo nėščia ir jai taikomi padidinti sveikatos ir darbų saugos reikalavimai. Darbuotoja kreipėsi į darbdavį ir nurodė, kad, jos manymu, nėra sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, tačiau darbdavys, gavęs darbuotojos skundą, kad darbo vieta galimai yra netinkama, nesaugi, į ieškovės nurodytas priežastis nereagavo, neatliko veiksmų organizuoti profesinės rizikos vertinimą.

DGK nusprendė, kad atsakovė nepagrįstai nesuteikė ieškovei leidimo dirbti nuotoliu būdu visą nėštumo laikotarpį ir žymėjo pravaikštas.

Taip pat, DGK vertinimu, darbdavio elgesys, nesuteikiant prieigų darbui ir jas atjungiant, teikiant reikalavimus pasiaiškinti ir priėmimas sprendimų dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo bei drausminių atsakomybių skyrimo, neįtvirtintų DK, pažeidžia DK 30 straipsnio 1 dalies reikalavimus sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (...) nepatirtų priešiško, (...) veiksmų, kuriais (...) siekiama darbuotoją (...) įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, darbdaviui siekiant darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju šalių susitarimu, kas sudaro pagrindą neturtinės žalos atlyginimui (DK 30 straipsnio 2 dalis, 151 straipsnis). Atsižvelgdama į tai, DGK nusprendė išieškoti ieškovės naudai 500,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

5. Dėl turtinės žalos, patirtų išlaidų ir studijų kainos bei papildomų išlaidų išieškojimo (Vilniaus DGK 2026 m. kovo 13 d. sprendimas Nr. DGKS-2129 darbo byloje Nr. APS- 141-2904/2026)

Ieškovė (darbdavė) kreipėsi į DGK ir nurodė, kad atsakovės (darbuotojos) ir kitų pas ieškovę dirbančių veterinarijos gydytojų funkcijos taip pat apėmė ir įvairių prekių (gyvūnų pašaro, medikamentų ir kt.) pardavimą. Pradėjus tikrinti „nepelningų“ prekių apyvartą, buvo pastebėta, kad šių prekių pardavimą atlikdavo atsakovė, programoje pakeisdama (sumažindama) prekės didmeninę kainą arba įvesdama duomenis apie pritaikomą neprotingai didelę (80 – 99 procentų) nuolaidą. Šalys sudarė susitarimą dėl žalos atlyginimo, pagal kurį atsakovė pripažino, kad jai neteisėtai keičiant prekių didmeninę kainą arba pritaikant nuolaidas ieškovei buvo padaryta 3237,17 Eur žala, kurią atsakovė įsipareigojo atlyginti, o paaiškėjus, jog minėtais veiksmais padaryta žala yra didesnė, atsakovė taip pat įsipareigojo ją atlyginti. Tačiau vėliau atsakovė atsiuntė pranešimą, kuriuo prašoma jos parašus ant pasiaiškinimo bei susitarimo laikyti negaliojančiais, kadangi tariamai buvo priversta pasirašyti jos valios neatitinkančius pasiaiškinimą bei susitarimą dėl žalos atlyginimo. Ieškovei padarytos turtinės žalos atsakovė neatlygino ir išėjo jai priklausančių nėštumo ir gimdymo atostogų.

Ieškovė atkreipė dėmesį, kad atsakovės atžvilgiu buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas dėl sukčiavimo. Bylą perdavus į teismą, patikslintas žalos dydis - 7579,13 Eur (pagal audito bendrovės pakartotinį padarytos žalos paskaičiavimą). Baudžiamojoje byloje atsakovė buvo išteisinta kaip nepadarius nusikalstamos veikos, ieškovės civilinis ieškinys paliktas nenagrinėtu. Ikiteisminio tyrimo ir baudžiamosios bylos nagrinėjimo metu atsakovė iš esmės neneigė, kad keisdavo (mažindavo) prekių savikainą ir formindavo prekių pardavimus su 90-99 proc. nuolaida ir taip įgydavo ieškovės turtą (prekes), tačiau pateikė versiją, kad tokiu būdu jai buvo mokama darbo užmokesčio dalis, t. y. leidžiama forminti prekių pardavimą su minėtomis nuolaidomis, taip sudarant galimybę gauti dalį darbo užmokesčio atsakovei reikalingomis prekėmis. Ieškovė neigė buvus tokį susitarimą, nurodė, kad niekam iš ieškovės darbuotojų darbo užmokestis nebuvo mokamas prekėmis, darbo užmokestį sudarydavo fiksuota darbo užmokesčio dalis ir procentas nuo apyvartos, apibrėžtas darbo sutartyse, darbuotojams buvo leidžiama įsigyti prekių su 15 proc. nuolaida, tačiau tik su ieškovės leidimu. Pažymėjo, kad susitarimas, kaip sandoris, nėra teismine tvarka pripažintas negaliojančiu, atsakovės teiginiai apie jai darytą spaudimą pasirašant paaiškinimą bei susitarimą yra nepagrįsti.

Ieškovė taip pat nurodė, kad šalys sudarė Studijų finansavimo sutartį, pagal kurią ieškovė įsipareigojo finansuoti užsienyje (Slovėnijoje) organizuojamas atsakovės

studijas, o atsakovė įsipareigojo vykdyti sutartimi priimtus įsipareigojimus bei, esant sutartyje nurodytoms sąlygoms, atlyginti ieškovės sumokėtą studijų kainą. Ieškovė įsipareigojo finansuoti 100 procentų visos mokėtinios studijų kainos, t. y. 6565,50 Eur ir savo įsipareigojimą įvykdė. Atsakovė pagal sutartį įsipareigojo studijų nenutraukti be svarbios priežasties, jas užbaigti iki 2023 m. kovo 31 d. Ieškovės teigimu, atsakovė nepabaigė studijų VI ir VII modulių (studijas sudaro iš viso 7 moduliai). Pagal minėtą sutartį, ieškovė turi teisę reikalauti kompensuoti studijų kainą, jei atsakovė nutraukia studijas savo iniciatyva. Be užsienyje vykusių studijų kainos ieškovė apmokėjo atsakovės apgyvendinimą viešbutyje, lėktuvo bilietus bei išmokėjo dienpinigius.

Ieškovė prašė DGK išieškoti iš atsakovės 7579,13 Eur nuostolių, susijusių su ieškovės turto neteisėtu įgijimu, atlyginimo, 2940 Eur tiesioginių išlaidų, susijusių su žalos dydžio įvertinimu, bei 7848,5 Eur nuostolių, susijusių su Studijų finansavimo sutarties pažeidimu.

Atsakovė su ieškovės prašymu nesutiko. Atsakovės teigimu, ji keisdavo prekių savikainą ir pritaikydavo iki 99 proc. nuolaidą pagal žodinį susitarimą su darbdavio įgaliotu asmeniu – jam pasiūlius mokėti dalį darbo užmokestį prekėmis. Teigė, kad darbdavys žinojo apie taikomą praktiką ir ją toleravo, todėl jos veiksmai negali būti vertinami kaip savavališki ar atlikti be darbdavio žinios. Tačiau paskutinę jos darbo dieną prieš nėštumo ir gimdymo atostogas ieškovė staiga pradėjo neigti tokį susitarimą ir pareikalavo grąžinti prekių kainos skirtumą. Be to, teismai konstatavo, kad nepakanka duomenų daryti išvadą apie tyčinį neteisėtą veikimą ar sukčiavimo sudėties buvimą, todėl buvo išteisinta. Baudžiamosios bylos duomenimis, nuolaidų taikymas tęsėsi ilgą laikotarpį, buvo atliekamas naudojant darbdavio kontroliuojamas sistemas, nebuvo stabdomas ar ribojamas. Darbdavio naudojamomis sistemomis naudojosi keli darbuotojai, prisijungdami tais pačiais bendrais prisijungimo duomenimis. Taigi, darbdavys, turėjęs visas technines galimybes kontroliuoti nuolaidų taikymą, jų nesiėmė. Atkreipė dėmesį, kad reikalavimas pasiaiškinti ir žalos klausimo kėlimas sutapo su laikotarpiu, kai pranešė apie nėštumą ir artėjančias nėštumo bei gimdymo atostogas.

Taip pat atsakovė teigė, kad ieškovės reikalavimas dėl studijų kainos kompensacijos yra nepagrįstas, nes ji studijų nenutraukė. Iš studijų organizatoriaus pateikto atsakymo matyti, kad ji sėkmingai baigė I–V kursus, VI praktinė dalis yra išlaikyta, liko pateikti 5 atvejų analizės ir išlaikyti galutinį egzaminą (rašytinę ir praktinę dalis). Studijų organizatorius aiškiai nurodė galimybes tęsti programą (įkeliant trūkstamus dokumentus ir laikant egzaminą). Pats faktas, kad platformos prieiga pasibaigė 2023 metais, nereiškia studijų nutraukimo ar atsisakymo jas tęsti. Pažymėjo, kad pagal studijų

finansavimo sutartį, kompensavimo pareiga siejama su studijų nutraukimu jos iniciatyva, tačiau studijos nėra nutrauktos, o yra nebaigtos, gali būti bet kada užbaigtos pagal studijų organizatoriaus nustatytą tvarką.

DGK prašymą atmetė. Pažymėjo, kad pagal DK 151 straipsnį atsakomybė gali būti taikoma tik nustačius visas atsakomybės atsiradimo sąlygas, t. y. žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį ir pažeidėjo kaltę, būdingas ir civilinei atsakomybei (CK 6.245–6.248 straipsniai), taip pat nustačius dvi papildomas specialiąsias atsakomybės sąlygas – pažeidėjas ir nukentėjusi šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Taigi ieškovei tenka pareiga įrodyti visas atsakovės civilinės atsakomybės sąlygas.

DGK nurodė, kad atsakovės pasiaiškinimas bei šalių sudarytas susitarimas dėl žalos atlyginimo yra tik vienas iš įrodymų, kuris vertintinas kitų įrodymų ir faktų kontekste. Pagal CK 6.193 straipsnio 5 dalį aiškinant sutartį, taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių tarpusavio santykių praktiką bei šalių elgesį po sutarties sudarymo. DGK atkreipė dėmesį, kad ginčo laikotarpis nagrinėjamu atveju yra nuo 2022 m. vasario mėn. iki 2023 m. gruodžio mėn., t. y. jis yra pakankamai ilgas, kad galima būtų spręsti apie atsakovės nurodyto žodinio susitarimo fakto buvimą ar nebuvimą pagal susiklosčiusią praktiką.

DGK vertinimu, bylos medžiaga sudaro pagrindą išvadai, kad ieškovės įmonėje ginčo laikotarpiu buvo sudarytos visos organizacinės ir techninės sąlygos visiems darbuotojams mažinti prekių savikainą ir nustatinėti norimo dydžio nuolaidas. Tačiau tokia praktika visiškai neatitinka darbdavio ekonominio intereso (nes sudaro akivaizdžias prielaidas žalai atsirasti), todėl darytina išvada, kad ji buvo taikoma sąmoningai. Ieškovės įmonėje nebuvo įdiegtos jokios vidaus kontrolės priemonės pagal Lietuvos Respublikos finansinės apskaitos įstatymo 13 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Ieškovė, turėdama įrodinėjimo pareigą, nepateikė įrodymų, pavyzdžiui, statistinių, kiek iš viso ginčo laikotarpiu buvo prekių pardavimo atvejų, sumažinus prekės savikainą ir pritaikius nuolaidą (ieškovė pateikė tik atsakovės duomenis, identifikavus atsakovę, ieškovės teigimu, pagal jos kortelę). Nors ieškovė teigė, kad vidaus kontrolės dėl sumažinamos savikainos ir nepagrįstai didelių nuolaidų pritaikymo objektyviai nebuvo galimybės įdiegti ir vykdyti dėl didelės įmonės apyvartos, tačiau ieškovė nepateikė įrodymų, kokia buvo atskirai prekių pardavimo (sandėlio) bei teikiamų paslaugų apyvarta, todėl byloje neįrodyta, kad sandėlio pardavimų objektyviai nebuvo galimybės einamai kontroliuoti. DGK vertinimu, kai pardavimai yra dideli, būtent ir yra diegiamos techninės priemonės, neleidžiančios neįgaliotiems darbuotojams keisti programose prekių savikainą ar taikyti nuolaidas virš tam tikro limito. Ieškovei sąmoningai nevykdant ginčo laikotarpiu šios

pareigos, DGK tai vertino kaip atitikimą jos valių. Praktika, kai ieškovė per visą ginčo laikotarpį savo pasyviu elgesiu leido atsakovei pirkti prekes su sumažinta savikaina ir pritaikius dideles nuolaidas, irgi, DGK vertinimu, atitiko ieškovės valių.

Taip pat, DGK vertinimu, aplinkybė, kad prekės atsakovės buvo įsigyjamos per mėnesį ne apvalia 200 Eur, o vėliau 400 Eur suma, tačiau neviršijus šių sumų, nepaneigia atsakovės teiginio apie susitarimą dėl dalies darbo užmokesčio mokėjimo prekių forma pagrįstumo. Taip pat tokio susitarimo nepaneigia ir aplinkybė, kad ieškovės įgaliotas asmuo ir atsakovė nėra bendravusios programėlėmis aptariama tema, nes akivaizdu, kad jos bendravo darbovietėje gyvai. DGK atkreipė dėmesį, kad ieškovė nepateikė vietinio norminio akto, reglamentuojančio darbuotojams nuolaidų taikymo galimybę ir ribas, nors iš bylos medžiagos matyti, kad jiems tai buvo leidžiama daryti. Šią aplinkybę DGK vertino kaip darbdavio pareigos tinkamai organizuoti darbą nevykdymą, dėl ko jam tenka neigiamų padarinių rizika.

DGK pripažino, kad ieškovė neįrodė atsakovės neteisėtų veiksmų (nepaneigė atsakovės teiginio apie žodinį susitarimą mokėti dalį darbo užmokesčio prekėmis).

DGK dėl ieškovės reikalavimo išieškoti studijų kainą bei papildomas išlaidas nurodė, kad pagal Studijų finansavimo sutarties nuostatas, įmonė (ieškovė) turi teisę reikalauti darbuotojo (atsakovės) atlyginti studijų kainą, jei darbuotojas nutraukia studijas savo iniciatyva arba studijos nutraukiamos dėl darbuotojo kaltės (...).

Nors pagal Studijų finansavimo sutarties nuostatas šios sutarties objektui nėra taikomos DK 37 straipsnio nuostatos, o yra laikoma, kad apmokėdama studijų kainą įmonė įvykdė turtinę prievolę už darbuotoją pagal CK 6.50 straipsnį, DGK vertinimu, ši sutartis sudaryta būtent DK 37 straipsnio 4 dalies pagrindu (sutartyje atkartojama nurodytos teisės normos dalis, ieškovė reikalavimą atlyginti patirtas papildomas išlaidas (lėktuvo bilietų, viešbučio, dienpinigių) faktiškai grindžia DK 37 straipsnio 4 dalimi). Todėl DGK nusprendė, kad ši sutartis (įsipareigojimai pagal ją) patenka į darbo teisės, o ne civilinės teisės sferą, o tai reiškia, kad jos aiškinimui taikomi darbo teisės principai.

DK 6 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad, kai abejojama dėl darbo santykių reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai. DGK vertinimu, aptariamoms sutarties prieštaravimas, kad studijos turi būti baigtos iki 2023 m. kovo 31 d., tačiau darbuotojo pareigą atlyginti studijų kainą susiejant ne su faktu, jog studijos nebus baigtos iki nurodytos datos, o su jų nutraukimo faktu, aiškintinas darbuotojos naudai – darbuotoja privalo atlyginti studijų kainą tik esant studijų nutraukimo faktui, tačiau nagrinėjamoje byloje tokio fakto nenustatyta. DGK vertinimu, faktiškai šios studijos yra sustabdytos dėl šių priežasčių: a) atsakovei nesudarius tinkamų sąlygų vykdyti studijų

programą – iki 2023 m. kovo 31 d. nebuvo įsigyta atitinkama gyvūnų reabilitacijos įranga, b) atsakovė išėjo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų.

Ieškovei neįrodžius studijų nutraukimo fakto, DGK atmetė ieškovės prašymą aptariamą dalyje kaip nepagrįstą.

6. Dėl kompensacijos už viršvalandžius priteisimo, gydymo išlaidų atlyginimo ir kompensacijos dėl darbo santykių nutraukimo aplinkybių ir psichologinio spaudimo patyrimo priteisimo (Kauno DGK 2026 m. balandžio 7 d. sprendimas Nr. DGKS-2713 darbo byloje Nr. APS-135-4975/2026)

Ieškovė (darbuotoja) DGK prašė įpareigoti darbdavį išmokėti kompensaciją už nepamokėtus viršvalandžius 3000,00 Eur po mokesčių, atlyginti gydymo išlaidas, priteisti 6000,00 Eur po mokesčių kompensaciją dėl darbo santykių nutraukimo aplinkybių ir patirto psichologinio spaudimo.

Ieškovė nurodė, kad darbo laikotarpiu ji sistemingai dirbo viršvalandžius: vakarais po darbo valandų, savaitgaliais, švenčių laikotarpiu, intensyvaus sezono metu. Apie padidėjusį darbo krūvį darbdavys buvo ne kartą informuotas. Viršvalandžių faktą patvirtina vadovo siunčiami el. laiškai komandai, darbo laiko faktinis fiksavimas (signalizacijos įjungimo sistema, vaizdo kameros), aplinkybė, kad ieškovė dažnai būdavo paskutinė paliekanti darbo vietą ir užrakinanti patalpas. Viršvalandžiai nebuvo formaliai apskaitomi ir už juos nebuvo nei atsiskaityta, nei suteiktas kompensacinis poilsio laikas.

Ieškovė pažymėjo, kad darbdavys informavo ją apie planuojamą papildomą marketingo departamento priežiūros funkcijų perdavimą kartu su pardavimų vadovo pareigomis, su šiuo pasiūlymu nesutiko. Po atsisakymo, ieškovės teigimu, ji buvo eliminuojama iš dalies darbo procesų, sprendimai pradėti priiminėti ją apeinant, darbo aplinka tapo konfliktiška, darbdavio bendravimas tapo nepalankus. Darbo santykių nutraukimas nebuvo planuotas ir įvyko susidarius aplinkybėms, kurios sukėlė intensyvią psichologinę įtampą ir reikšmingai pablogino darbo aplinką. Dėl susidariusios situacijos ieškovė kreipėsi į gydytojus, buvo išduotas laikinas nedarbingumas, gydytojas psichiatras vėliau nustatė perdegimo sindromą. Sveikatos būklė pablogėjo dar galiojant darbo santykiams. Gydytoja planavo nedarbingumą pratęsti, tačiau tai tapo neįmanoma dėl darbo santykių nutraukimo. Po darbo santykių nutraukimo ieškovė liko be socialinių garantijų Lietuvoje, nes nėra sukaupusi reikiamo 12 mėnesių darbo stažo nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti. Pasak ieškovės, su darbdavio pasiūlymu sutrumpinti įspėjimo laikotarpį sutiko būdama stiprios psichologinės įtampos ir išsekimo būsenoje,

patirdama nuolatinį stresą ir pateikė pareiškimą valandos bėgyje po vadovo įžeidinėjimo ir jos kompetencijos menkinimo pokalbio metu.

Atsakovė nurodė, kad ieškovė niekada nesikreipė į įmonės vadovą dėl neva dirbtų viršvalandžių apmokėjimo, net ir nutraukiant darbo santykius tokios pretenzijos nebuvo išsakytos. Ieškovei niekada nebuvo nurodyta dirbti viršvalandžius, tačiau ieškovei didele dalimi buvo suteikta teisė savo darbo laiką valdyti savo nuožiūra, kuomet ieškovė aktyviai naudojosi. Kadangi ieškovė turėjo jai priskirtas aiškias funkcijas, kasdienis darbas ofise nebuvo būtinybė, įmonės vadovas dėl to nekėlė problemos, tačiau net ir būnant ofise, kolegos matydavo, jog ieškovė dažnai darbo metu tvarkė asmeninius reikalus. Dėl neturtinės žalos atlyginimo pažymėjo, kad atsakovė neatliko jokių neteisėtų veiksmų, kurie būtų sukėlę ieškovei neturtinę žalą, sprendimą nutraukti darbo santykius ieškovė priėmė savo noru, jokie spaudimo iš atsakovės ieškovė nepatyrė.

DGK prašymą atmetė. Pažymėjo, kad pagal kasacinio teismo praktiką viršvalandiniai darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia, o darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Viršvalandiniu gali būti pripažįstamas toks darbas, kuriam būdingi šie požymiai, t. y. darbas, kuris: 1) dirbamas viršijant nustatytą darbo laiko trukmę; 2) dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia; 3) iš esmės yra galimas tik išimtiniais įstatyme nustatytais atvejais arba esant darbuotojo rašytiniam sutikimui. DGK nurodė, kad ieškovė nepateikė įrodymų, patvirtinančių, jog ji būtent darbdavio nurodymu vykdė savo darbo funkcijas, viršydama nustatytą darbo laiko trukmę.

DGK, atsižvelgdama į LAT praktiką, pažymėjo, kad ieškovė pateikdama prašymą ar bylos nagrinėjimo metu turėjo pagrįsti, kad tariami viršvalandžiai buvo dirbami darbdavio nurodymu. Atsakovė neigė, kad tokius nurodymus ieškovei davė, o ieškovė nepateikė įrodymų, patvirtinančių, jog būtent darbdavio nurodymu ji vykdė savo darbo funkcijas, viršydama nustatytą darbo laiko trukmę.

Dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo DGK pažymėjo, kad pagal DK 151 straipsnį kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimus dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio neteisėtais veiksmais, pavyzdžiui, kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo ir pan. Nagrinėjamu atveju, reikšdama reikalavimą dėl

turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo, ieškovė ją sieja su darbo santykių nutraukimo aplinkybėmis.

Žalos atlyginimo dėl neteisėto atleidimo iš darbo klausimus reglamentuoja DK 218 straipsnis, kuriame nustatyta, kad pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu ir negražinus darbuotojo į darbą, priteisiama, be kita ko, turtinė ir neturtinė žala. Taigi įstatyminis pagrindas žalai priteisti šiuo atveju būtų neteisėtas atleidimas iš darbo. Tik pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, būtų nustatyti darbdavio neteisėti veiksmai. Kadangi ieškovė šioje byloje nereiškė reikalavimo pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, todėl neteisėti atsakovės veiksmai nėra nustatyti. DGK šioje byloje nenustatė, kad atsakovė veikė neteisėtai ieškovės atžvilgiu, todėl nusprendė, jog ieškovė neįrodė atsakovės neteisėtų veiksmų.

Įvertinusi visas bylos aplinkybes, tai, kad nenustatyti darbdavio neteisėti veiksmai ieškovės atžvilgiu, turtinei žalai (patirtoms gydymo išlaidoms) pagrįsti byloje nėra jokių įrodymų, DGK nusprendė, jog turtinei ir neturtinei žalai priteisti nėra nustatytos visos civilinės atsakomybės sąlygos, todėl ieškovės reikalavimai įpareigoti darbdavį atlyginti patirtas gydymo išlaidas ir priteisti kompensaciją dėl darbo santykių nutraukimo aplinkybių ir patirto psichologinio spaudimo atmestini kaip nepagrįsti.

7. Dėl atleidimo iš darbo DK 55 straipsnio 1 dalies pagrindu teisėtumo

(Klaipėdos DGK 2026 m. gegužės 18 d. sprendimas Nr. DGKS-3983 darbo byloje Nr. APS-119-10606/2026)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK ir prašė pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, į darbą negražinti, išieškoti VDU⁸ už priverstinės pravaikštos laiką. Ieškovė nurodė, kad būdama pavargusi ir emociškai paveikta, parašė prašymą nutraukti darbo sutartį (savo noru). Prašyme nurodyta data buvo 2026 m. kovo 25 d., t. y. vėlesnė, nei pats prašymas buvo rašytas. Pažymėjo, kad tokią prašymo datą nurodė, nes jo surašymo dieną siųsti atsakovui neketino, o tai žadėjo padaryti vėliau, pailsėjusi ir nusiraminsi. Prašymą ji nuskanavo ir išsiuntė sau, o jo popierinį variantą per klaidą paliko darbe prie *skanerio*. 2026 m. kovo 24 d. kolegė, radusi prašymą, pateikė jį personalo vadybininkei. 2026 balandžio 3 d. ieškovė gavo pranešimą, kad prašymas yra užregistruotas. Po visų šių įvykių ieškovė pradėjo jausti nuolatinį spaudimą, jos darbas nuolat būdavo kritikuojamas, ir ji jautėsi labai pavargusi nuo nuolatinės įtampos. 2026 balandžio 17 d. darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 55 straipsnio 1 dalį.

⁸ Vidutinis darbo užmokestis.

Atsakovas su ieškovės reikalavimais nesutiko. Nurodė, kad 2026 m. balandžio 3 d. apie užregistruotą prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo ieškovė buvo informuota el. paštu. 2026 m. balandžio 7 d. įmonė gavo ieškovės el. laišką, kuriame ieškovė nurodo: „kadangi mano prašymą dėl atleidimo iš užimamų pareigų jau turite, prašymas užregistruotas, noriu priminti, kad balandžio 16 d. yra mano paskutinė darbo diena darbe“. Atsakovo teigimu, pateiktas prašymas, ieškovės siųstas el. laiškas, pokalbiai su įmonės personalo vadybininke ir direktore aiškiai patvirtina ieškovės valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir pažymėjo, kad ieškovė prašymo neatšaukė, be to, atsakovas neturėjo ketinimų nutraukti darbo sutartį prieš prasidedant vasaros sezonui. Atsakovas paaiškino, kad kolegų bendravimas su ieškove ir jai taikyti darbo organizavimo reikalavimai nepasikeitė, tačiau nuo pat darbo santykių pradžios nuolat buvo fiksuojami ieškovės darbo kokybės trūkumai. Taip pat atkreipė dėmesį, kad ieškovės reikalavimas jos į darbą negrąžinti patvirtina, kad ieškovė dirbti įmonėje nebenorėjo.

DGK prašymą atmetė. Nurodė, kad nutraukiant darbo sutartį DK 55 straipsnyje nurodytu pagrindu lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra darbuotojo pareiškimas. Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį DK šiuo pagrindu yra absoliuti, jei ji įgyvendinama laikantis įstatymo nustatytų įspėjimo terminų. Kasacinio teismo išaiškinta, kad, atsižvelgiant į tai, jog lemiamą reikšmę DK 55 straipsnio 1 dalies taikymui turi darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu gali būti pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, jeigu įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui, paskatinęs pastarąjį parašyti pareiškimą atleisti iš darbo⁹. Kokia buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų. Darbuotojo valia dėl darbo santykių atsisakymo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos. Tokia įtaka suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi¹⁰. Faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas (ieškovas).

DGK vertinimu, ieškovės prašymo gavimo administracijoje aplinkybės ne itin aiškios (nors pats prašymas dėl darbo sutarties nutraukimo administracijai buvo perduotas, tačiau vėliau įvykę personalo vadybininkės ir įmonės direktorės pokalbiai su ieškove dėl jos galutinio apsisprendimo nelabai suprantami), tačiau pats prašymo rašymo faktas yra aiškus – prašymą ieškovė rašė pati, niekas jai jokios įtakos nedarė, o informavimas apie darbo trūkumus, DGK nuomone, negali būti laikomas spaudimu. Be

⁹ LAT 2005 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-493/2005.

¹⁰ LAT 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2013.

to, ieškovė prašymo, kuris administracijos užregistruotas ir apie tai ieškovei buvo pranešta, DK 55 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka neatšaukė ir duomenų, kad būtų bent bandžiusi jį atšaukti, nėra, ir vietoje to administraciją dar kartą informavo, kad jos paskutinė darbo diena yra 2026 m. balandžio 16 d. Šalys neginčijo aplinkybės, kad atsakovo atstovai kelis kartus su ieškove dėl jos apsisprendimo dėl darbo santykių nutraukimo kalbėjosi ir žodžiu, o posėdžio metu pasiūlė ieškovei tęsti darbo santykius kitame įmonės viešbutyje, tačiau ieškovė su atsakovo siūlymu nesutiko.

DGK nusprendė, kad atsakovas jokios neleistinos įtakos ieškovei dėl prašymo rašymo nedarė, ir net priešingai, buvo suinteresuotas darbo santykių tarp šalių tęstinumu, todėl ieškovės reikalavimai atmestini.

8. Dėl atleidimo iš darbo DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu

teisėtumo (Kauno DGK 2026 m. kovo 3 d. sprendimas Nr. DGKS-1865 darbo byloje Nr. APS-116-29/2026)

Ieškovė (darbuotoja, mokytoja) kreipėsi į DGK su prašymu atsakovei (darbdavei, mokyklai) dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir pasekmių taikymo. Ieškovė nurodė, kad atsakovas jai įteikė pranešimą dėl nušalinimo nuo darbo (nušalinimo pagrindas – „dėl galimo smurto prieš nepilnamečius vaikus“), o vėliau el. paštu įteiktas įsakymas dėl atleidimo iš darbo DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu. Ieškovės teigimu, darbdavys pats jokio tyrimo neatliko, nepareikalavo jos paaiškinimo, nevertino faktinių aplinkybių, neįrodė jos kaltės, rėmėsi nepakankamais ir nevertintais duomenimis, įsakyme dėl atleidimo iš darbo nenurodytas konkretus pažeidimas, kuris buvo vertintas kaip šiurkštus. Pažymėjo, kad dėl darbdavio kitoms institucijoms pateiktų, paties darbdavio nevertintų aplinkybių vykęs/vykstantis ikiteisminis tyrimas/administracinė teisena negali būti laikoma darbuotojos kaltės įrodymu.

Atsakovė nurodė, kad mokyklos direktorė gavo mokinių tėvų skundus dėl ieškovės elgesio ir darbo etikos, taip pat mokinio padėjėjos ir direktorės pavaduotojos pranešimus dėl ieškovės galimo smurto prieš mokinį. Ieškovė buvo informuota, kad yra nušalinama nuo darbo, kol vyks tyrimas dėl galimo smurto nepilnamečių vaikų atžvilgiu. Tyrimą vykdė Kauno apskrities vyriausiojo policijos komisariato Kauno miesto Dainavos policijos komisariatas ir Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno miesto vaiko teisių apsaugos skyrius. Gauta informacija, kad dėl ieškovės elgesio ir galimo smurto panaudojimo mokinio atžvilgiu

atliekamas ikiteisminis tyrimas pagal BK¹¹ 140 straipsnio 3 dalyje numatytus požymius, atliekami ikiteisminio tyrimo veiksmai, galutinių išvadų nėra. DGK posėdžio metu atsakovės atstovai paaiškino, kad ieškovė buvo atleista iš darbo dėl padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kuris numatytas DK 58 straipsnio 3 dalies 4 punkte, o būtent – dėl smurto prieš vaiką.

DGK prašymą atmetė. Pažymėjo, kad nutraukti darbo sutartį DK 58 straipsnyje nustatytais pagrindais galima tik esant darbo pareigų pažeidimui. Darbo pareigų pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, arba įstatymų nesilaikymas dėl darbuotojo kaltės. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos konkrečiu darbo pareigų pažeidimu.

DGK, įvertinusi byloje surinktus įrodymus ir šalių paaiškinimus, nusprendė, kad atsakovė įrodė, jog ieškovė (mokytoja) padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – uždarė vaiką (savo auklėjamos klasės mokinį) į spintą, kas pagal teisinį reglamentavimą yra laikoma fiziniu smurtu. DGK vertinimu, ieškovės nurodomi atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai, tokie kaip darbo pareigų pažeidimo nenurodymas atleidimo įsakyme, yra formalūs ir laikytini nereikšmingais, todėl nesudaro pagrindo ieškovės atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

9. Dėl atleidimo iš darbo DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu

teisėtumo (Klaipėdos DGK 2026 m. kovo 17 d. sprendimas Nr. DGKS-2435 darbo byloje Nr. APS-131-4061/2026)

Ieškovas (darbuotojas) prašė DGK pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti jį į buvusias pareigas, priteisti jam iš atsakovės (darbdavės, bendrovės) VDU už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į darbą bei 5000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

Ieškovas nurodė, kad pagal atsakovo pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisijos protokolą, iš darbo buvo atleistas dėl to, kad nesutikęs vykti į plovyklą autobuso sutvarkymui, nors ir gavęs vyresniojo mechaniko netiesioginį ir dviprasmišką sutikimą, tačiau nesilaikydamas darbo vietoje priimtų elgesio normų bei demonstratyviai rodydamas nepagarbą darbuotojams, išmetė šiukšles iš autobuso į parko teritoriją. Reaguodamas į kito darbuotojo netinkamą ir nepagarbų elgesį jo atžvilgiu, pats bendravo nepagarbiai ir įžeidžiančiai, vartojo necenzūrinius žodžius, spyrė jam į tarpukojį bei grumtynių metu išpylė karštą kavą pastarajam ant veido, tokiu būdu

¹¹ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas.

panaudodamas fizinį smurtą, sukėlė jam fizinį skausmą. Tęsdamas savo veiksmus, toliau necenzūrine leksika, emocingai reiškė nepasitenkinimą, panaudojo fizinį smurtą kito darbuotojo atžvilgiu, suduodamas pastarajam ranka į peties sritį, uždaręs autobuso duris, neišleido jo iš autobuso, vežė jį iki kol pats darbuotojas sustabdė autobusą.

Ieškovo teigimu, atleidimas yra neteisėtas, kadangi jokio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo nepadare, atsakovas įvykio situaciją sprendė vienpusiškai, visiškai neatsižvelgdamas į kitais teisiniais dokumentais bei įsiteisėjusiais sprendimais nustatytas aplinkybės, nors apie tai jam buvo žinoma. Pažymėjo ir tai, kad yra profesinės sąjungos tarybos narys ir ne kartą yra reiškęs darbdaviui kritiką dėl darbuotojų pažeistų teisių gynimo, darbo organizavimo trūkumų, kuro vagystės ir kita. Ieškovo nuomone, nepagrįstą atleidimą iš darbo įtakojo jo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje, darbuotojų pažeistų teisių gynimas bei darbdavio kritika. Akcentavo, kad profesinės sąjungos nariams gali kilti didesnė grėsmė dėl jų teisių pažeidimo.

Atsakovė su ieškovo reikalavimais nesutiko, teigė, kad ieškovas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuris pasireiškė fiziniu smurtu, necenzūrinių žodžių vartojimu ir kitais itin nepagarbiais ir pavojingais veiksmais prieš kitą bendrovės darbuotoją darbo metu darbo vietoje. Pažymėjo, kad ieškovo pažeidimo padarymo aplinkybės detalios išnagrinėjo ir pažeidimo faktą patvirtino bendrovės pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisija. Be kita ko, nurodė, kad kreipėsi į VDI¹² dėl sutikimo atleisti ieškovą iš darbo; ieškovas niekada nesigailėjo dėl padaryto pažeidimo, tik kaltino kitus asmenis bei nerodė noro pasitaisyti; tame pačiame incidente dalyvavęs ir nukentėjęs darbuotojas taip pat buvo pripažintas padaręs analogišką darbo pareigų pažeidimą ir taip pat buvo atleistas iš darbo pagal DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą; sprendimas atleisti ieškovą nesusijęs su jo veikla profesinėje sąjungoje (tiek VDI, tiek Regionų administracinis teismas galutiniu teismo sprendimu konstatavo, kad ieškovo atleidimas nesusijęs su jo veikla profesinėje sąjungoje).

Taip pat atsakovė pažymėjo, kad ieškovas savo reikalavimą iš esmės grindžia ikiteisminio tyrimo eigos rezultatais, nors tam, kad ieškovas galėtų būti atleistas iš darbo pagal DK 58 straipsnį, nėra būtina, kad būtų konstatuotas jo padarytas nusikaltimas, baudžiamasis ar administracinis nusižengimas, kad tai būtų konstatuota įsiteisėjusiu teismo sprendimu. Vien ta aplinkybė, kad ieškovui nekilo baudžiamoji atsakomybė, nepašalina fakto, kad jam pagrįstai ir teisėtai kilo kita atsakomybės rūšis, t. y. atsakomybė pagal darbo teisę. Nors ieškovas teigia, kad neva jis nesudavė kitam

¹² Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

darbuotojui nė vieno smūgio, o kava ant jo veido tiesiog atsitiktinai išsipylė, tačiau, atsakovės teigimu, tokias aplinkybes paneigia ieškovo anksčiau duoti rašytiniai paaiškinimai bendrovei, kitų bendrovės darbuotojų paaiškinimai, filmuota įvykio medžiaga. Taip pat atsakovė nesutiko su ieškovo teiginiais, neva jis buvo išprovokuotas ir užpultas dėl darbdavio kaltės, nes darbdavys tinkamai neorganizavo darbo – jeigu ieškovas būtų vadovavęsis bendrovės nustatytomis elgesio taisyklėmis, iškilusioje konfliktinėje situacijoje būtų elgęsis kitaip: atsitraukęs, pranešęs darbdaviui.

DGK prašymą atmetė. Atkreipė dėmesį į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, kad sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui. Darbuotojo požiūris į padarytą pažeidimą, kaltės pripažinimas, kritiškas savo elgesio vertinimas turi reikšmės drausminės atsakomybės rūšies parinkimui, nes parodo, ar ateityje darbdavys gali tikėtis, kad darbo drausmės pažeidimą padaręs asmuo pasitaisys, kad nereikės jo neteisėto elgesio saugotis ar nuogąstauti dėl tyčinių neteisėtų veiksmų. Jeigu išvardytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nesiskaitymą su darbdavio interesais, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nulemtas darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas proporcinga darbdavio pasirinkta priemone ginant savo interesus¹³.

DGK nurodė, kad ieškovas savo pateiktame paaiškinime prisipažino, jog tyčia apipylė kava savo kolegą, posėdžio metu ieškovo atstovė šio paaiškinimo prašė nevertinti, o vėliau ieškovas savo parodymus keitė ne kartą. Nors ieškovo atstovė posėdžio metu teigė, kad iš video, kurio metu buvo nufilmuotas ieškovo ir kolegų incidentas, nematyti, kad ieškovas jam spirdamas pataikė, DGK vertinimu, bet kokie neteisėti veiksmai negali būti toleruotini, nepriklausomai nuo to, ar buvo sukeltas kitam asmeniui sveikatos sutrikdymas, ar ne. Vien aplinkybė, kad ieškovas norėjo/atliko neleistinus/neteisėtus veiksmus yra vertintini kritiškai ir negali būti pateisinami. Profesinės sąjungos atstovas posėdžio metu darė prielaidą, kad ieškovo veiksmai buvo išprovokuoti kito asmens, tačiau DGK pažymėjo, kad net jei ir buvo išprovokuoti, ieškovas neturėjo teisės smūgiuoti/spirti/pilti kavą. Net jei darbuotojas patyrė žodinę provokaciją ar nepagarbą elgesį, jis privalo rinktis teisėtus gynybos būdus (pavyzdžiui, pasišalinti iš konflikto zonos, informuoti vadovą, rašyti tarnybinį pranešimą), o ne atsakyti fizine jėga. DGK pabrėžė, kad darbuotojas turi valdyti savo emocijas ir elgtis

¹³ LAT 2022 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-196-313/2022, LAT 2024 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-12-701/2024.

profesionaliai. Tokie veiksmai gali būti pateisinami tik kraštutiniu atveju – esant būtinajai ginčiai, kai kyla tiesioginis pavojus asmens gyvybei ar sveikatai, ir gynyba neviršija užpuolimo pavoje. Tačiau nagrinėjamojoje byloje tai nebuvo būtinoji gintis, todėl šie veiksmai negali būti toleruoti ir pateisinami.

DGK pažymėjo, kad darbo etikos bei visuomenėje pripažintų elgesio normų laikymasis yra sudėtinė darbuotojo pareigų dalis. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad agresyvūs, smurtiniai veiksmai bendradarbių atžvilgiu yra nesuderinami su darbo santykių tęstinumu, nes tokiais veiksmais negrįžtamai prarandamas darbdavio pasitikėjimas darbuotoju. Taip pat DGK nustatė, kad bendrovėje galioja aiškos vidaus tvarkos taisyklės, nustatančios nulinę toleranciją smurtui ir įpareigojančios darbuotojus laikytis tarpusavio pagarbos bei etikos normų. Ieškovo veiksmai – fizinis smurtas prieš kolegą kitų darbuotojų akivaizdoje – tiesiogiai pažeidžia ne tik vidinius bendrovės aktus, bet ir bendrąją darbuotojo pareigą elgtis lojaliai bei sąžiningai (DK 24 straipsnis). Smurtas ir priekabiavimas darbo vietoje traktuojami kaip vieni sunkiausių darbo drausmės pažeidimų, nes jie tiesiogiai kėsina į fundamentalų darbuotojo saugumą, orumą ir sveikatą.

DGK vertinimu, abiejų konfliktavusių pusių atleidimas patvirtina darbdavio nuoseklumą ir vienodą standartų taikymą – smurtas darbo vietoje negali būti pateisinamas provokacija ar kitomis aplinkybėmis, jei darbuotojas turėjo galimybę rinktis teisėtą elgesio modelį. Darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas (DK 158 straipsnis) apima ir pareigą saugoti darbuotojus nuo bet kokios formos smurto, todėl griežčiausios drausminės nuobaudos taikymas yra proporcingas siekiamam tikslui – užtikrinti saugią darbo aplinką ir drausmę.

DGK konstatavo, kad ieškovas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, ieškovo veiksmai sukėlė realias neigiamas pasekmes (sutrikdyta kito darbuotojo sveikata, destabilizuotas darbo procesas bei sukurta nesaugi, priešiška darbo aplinka kitiems darbuotojams), pripažino ieškovo atleidimą pagrįstu.

DARBO BYLOS DĖL PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE

- 1. Dėl psichologinio smurto ir neturtinės žalos atlyginimo, darbdavio įsipareigojimų nevykdymo** (Alytaus DGK 2026 m. vasario 3 d. sprendimas Nr. DGKS-878 darbo byloje Nr. APS-111-2243/2026, APS-108-1782/2026)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK su prašymu priteisti iš atsakovės (darbdavės)

20000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą dėl psichologinio smurto ir įpareigoti darbdavį vykdyti savo įsipareigojimus pagal sutartį (sudaryti tinkamas ir saugias, sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas).

Ieškovė nurodė, kad gavo pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, nes darbdaviui atsirado būtinybė vykdyti struktūrinius pertvarkymus, tačiau su darbdavio pasiūlymu nesutiko, nes augina vaiką iki 3 metų ir laukiasi kūdikio. Dėl to iš vadovės sulaukė nepasitenkinimo, priekaištų, pykčio protrūkio, gąsdinimų, kad atleis iš darbo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, vadovė pradėjo ieškoti jos nusižengimų, nepagrįstai kaltinti dėl prekių trūkumo (10 Eur), nors prekių netrūko, pakeitė darbo grafiką ir reikalavo eiti į darbą nuo 6 val. ryto, nors kiti darbuotojai į darbą ėjo nuo 10 val., pradėjo keitinėti darbo grafikus, kaltinti vagyste. Kai kreipėsi dėl neteisingai apskaičiuoto darbo užmokesčio, gavo atsakymą, kad „nesupratau apie ką, kažkokie debilai, durniai“.

Taip pat, ieškovės teigimu, darbdavio nurodymu, pagal sudarytą darbo grafiką, ji turi atvykti į darbą (kuro kolonėlę) 1 val., nors jos darbo vieta panaikinta ir darbdavys negali jai suteikti darbo sutartimi sulygto darbo, nėra gavusi darbdavio įsakymo, kad jai paskelbta prastova. Ji turi atvykti į degalinę, kuri užrakinta, įeiti negali, turi būti per didelius šalčius lauke, neturi galimybės pasinaudoti tualetu. Ieškovė tai vertino kaip žeminimą, psichologinį spaudimą nutraukti darbo sutartį. Pažymėjo, kad dėl to pablogėjo jos emocinė būklė, ji patyrė stresą, pažeminimą, sutriko sveikata.

Atsakovė nurodė, kad tarp šalių nebuvo jokių ginčų iki darbdaviui atsirado būtinybė vykdyti struktūrinius pertvarkymus. Ieškovė dirbo kuro kolonėlėje, kuri tapo sunkiai pasiekiamą klientams, todėl buvo nuspręsta kuro kolonėlę pilnai automatizuoti. Atsakovei joje dirbančių darbuotojų darbo funkcija tapo pertekline. Ieškovė pranešė, kad laukiasi, pateikė medicininę pažymą. Atsakovė negali ieškovei pasiūlyti jos darbo sutartyje sulygto darbo, todėl darbo grafikas yra nesudarytas dėl objektyvių priežasčių, o ne siekiu psichologiškai smurtauti prieš ieškovę. Pažymėjo, kad ieškovei yra mokamas jos darbo užmokestis, todėl jos teisės ne tik nepažeidžiamos, bet jai net yra susidariusi itin palanki situacija, nes nedirbdama gauna darbo sutartyje numatytą visą darbo užmokestį, o paskelbus prastovą gautų tik 40 proc.

Atsakovės teigimu, kai ieškovei buvo pasiūlyta nutraukti darbo sutartį abipusiu susitarimu, ieškovės elgesys iš esmės pasikeitė, tapo priešiškas bet kokiems darbdavio nurodymams, ji pradėjo pažeidinėti darbo tvarkos taisykles, pavyzdžiui, jai dirbant atsirado prekių trūkumai, į personalo patalpas buvo kviečiami svetimi asmenys, jiems leidžiama naudotis atsakovės kompiuteriu su jautria ir konfidencialia informacija, ieškovės pamainos metu dinga pinigai. Todėl atsakovė prašė ieškovę pasiaiškinti,

nurodė, kad tai gali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tačiau ieškovė nesuskubdavo raštu pateikti savo nuomonę, o pradėdavo skambinti vadovei, reikšti savo nepasitenkinimą, grasinimus, atsakovės atstovą būdavo bandoma išvesti iš pusiausvyros, išprovokuoti (tokių pokalbių neįrašinėjo, todėl negali jų pateikti).

DGK prašymą tenkino iš dalies. Pažymėjo, kad darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 24 straipsnio 1, 2 dalys). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba be teisėto pagrindo atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala – fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita – tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas (DK 218 straipsnio 2 dalis, CK 1.1 straipsnio 3 dalis, 6.250 straipsnis).

Psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitoku netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

DGK atkreipė dėmesį, kad darbdavys turi teisę išsakyti bet kokiam savo vadovaujamos įstaigos darbuotojui savo poziciją į tam tikras įvykusias aplinkybes, nurodyti savo pastabas, su kuriomis darbuotojas gali sutikti ar nesutikti, koreguoti savo veiksmus ateityje arba ne. Darbdavio ir darbuotojo nuomonės nesutapimas vienu ar kitu klausimu jokių būdu negali būti laikomas psichologinio smurto pasireiškimu. Akcentavo, kad dalykiškų pastabų, susijusių su darbuotojo tinkamu darbo pareigų vykdymu, teikimas yra darbdavio teisė (DK 32 straipsnis). Jeigu darbdavys pastabas pateikia korektiškai, dalykiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai, nėra pagrindo tai laikyti psichologiniu smurtu.

DGK nustatė įmonės vadovės itin nepagarbų ir etikos principus pažeidžiantį pokalbį telefonu su įmonės darbuotojais. Ieškovė posėdžio metu patvirtino, kad ji dalyvavo pokalbyje su vadove su kitais darbuotojais per įjungtą garsiakalbį telefone.

DGK pažymėjo, kad iš garso įrašo akivaizdu, jog vadovė bendravo ne su vienu darbuotoju, bet su keliais, nes kreipėsi į juos daugiskaita, garso įrašė girdisi ne tik kalbančiojo, bet ir kitų darbuotojų balsai. Pokalbio turinyje fiksuojami žeminantys, menkinantys, įžeidžiantys komentarai, tokie kaip: „ar viskas gerai su galva; išeisite be nieko chebra; bus kitas straipsnis; jei jūsų kvaili principai ima viršų, tai chebra darbdavys nenorės jūsų atleisti pagal DK 57 straipsnį, tai žinote kas bus, būsite atleisti už grubius pažeidimus; advokatas blet sakė, kad išeina padaryti atleidimą už grubius pažeidimus; mane rūrina dėl kiekvieno skaičiuo, neturėsite daugiau“.

DGK nurodė, kad į bylą pateiktas telefoninio pokalbio garso įrašas aiškiai atspindi realų įmonės vadovės bendravimo toną, nepagarbų elgesį, patvirtina, kad darbuotojai buvo gąsdinami atleidimu iš darbo už darbo pareigų pažeidimus. DGK vertinimu, toks elgesys laikytinas nesuderinamu su profesine etika, darbo kultūra ir darbuotojų tarpusavio pagarba, kuri yra būtina sąlyga užtikrinant saugią ir pagarbą darbo aplinką. Nepagarbus elgesys, kuris kelia grėsmę sveikai organizacinei kultūrai yra netoleruotinas. Pažymėjo, kad vadovaujantis DK 30 straipsnio 1 dalimi, darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą.

DGK pripažino, kad byloje yra duomenų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbdavys nesilaikė korektiško bendravimo su ieškove ribų ir taikė ieškovės atžvilgiu psichologinį smurtą – nepagarbiai su ja elgėsi, kaltino vagyste, gąsdino, kad nutrauks darbo sutartį už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, reikalavo, kad ieškovė atvyktų į darbo vietą, kuri panaikinta ir dirbtų esant nesaugioms ir sveikatai kenksmingoms darbo sąlygoms. DGK priteisė ieškovės naudai 2000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

Taip pat DGK pažymėjo, kad jos kompetencijai nepriskirta atlikti įmonės inspektavimo darbo sutarties vykdymo klausimais, todėl informacija apie tai, kad ieškovei sudarytos netinkamos, sveikatai pavojingos darbo sąlygos perduodama VDI teritoriniam skyriui, kad būtų atliktas įmonės patikrinimas dėl darbo ar/ir kitų galimų pažeidimų identifikavimo.

2. Dėl neturtinės žalos atlyginimo išieškojimo (Klaipėdos DGK 2026 m. gegužės 19 d. sprendimas Nr. DGKS-3997 darbo byloje Nr. APS-103-9516/2026)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK su prašymu išieškoti jos naudai iš atsakovo (darbdavio, bendrovės) 3000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą už patirtą psichologinį

smurtą iš bendrovės direktoriaus, kai jis ieškovę pakartotinai užsipuolė, darė spaudimą, prasivardžiavo, vadino „durna“.

Ieškovė nurodė, kad konfliktas prasidėjo, kai direktorius užsipuolė dėl vienos sąskaitos. Po to užsipuolė dėl anksčiau įvykusio įvykio, kad ieškovė neva per ilgai buvo tualete, vėl vadino „durna“. Atėmė iš ieškovės telefoną, įmetė jį į šiukšlių dėžę, iš kur ieškovė jį vėliau pasiėmė. Klausinėjo, kodėl ji čia dar dirba. Ieškovė direktoriaus pasisakymus jos atžvilgiu įrašė į diktofoną ir garso įrašą pateikė DGK.

Ieškovė taip pat nurodė, kad dėl direktoriaus žodinių puldinėjimų jai smarkiai daužėsi širdis, svaigo galva, pradėjo spazmuoti pilvą, todėl pranešusi direktoriui apie situaciją, ji išsikvietė greitąją medicinos pagalbą ir buvo išvežta į priimamąjį, jai suleido vaistų nuo skausmo. Jai grįžus namo, kelis kartus skambino direktorius, kaltino dėl sveikatos būklės, dėl anksčiau turėto nedarbingumo pažymėjimo ir pan., toliau darė poveikį.

Ieškovės teigimu, tokių situacijų per visą darbo santykių laiką buvo begalė, kai vyko nuolat pasikartojantys puolimai, ji direktoriaus buvo vadinama „durna“, „debile“, „dalbajobe“ ir panašiai. Liudytoja (buvusi atsakovo darbuotoja) nurodė, kad jai dirbant bendrovėje, direktorius elgdavosi labai agresyviai, neretai darbe būdavo neblaivus.

DGK prašymą tenkino iš dalies. Vadovaujantis DK 152 straipsnio 1 dalimi, atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Norint konstatuoti padarytą žalą (turtinę ir neturtinę) turi būti įrodytas pats žalos atsiradimo faktas, taip pat darbo pareigų pažeidimas ir asmens kaltė. Žala turi būti padaryta darbo sutarties šalims esant darbo santykiuose, tarp neteisėtos veikos ir atsiradusių pasekmių turi būti priežastinis ryšys.

DGK konstatavo, kad visos nurodytos sąlygos šioje byloje yra įrodytos. Atsakovo atstovas, būdamas darbo santykiuose su ieškove, darbo metu, darbo vietoje neužtikrino, kad ieškovė nepatirtų jai žalojančių psichologinių veiksnių ir būtų saugi fiziškai ir psichologiškai. Iš pateiktų garso įrašų, kuriuose girdisi vyriškas ir moteriškas balsai, vyras moterį vadina „durna“ ir kitaip necenzūrine leksika, pokalbiai vyksta taip, kaip savo prašyme nurodė ieškovė. DGK posėdyje dalyvavęs bendrovės direktorius neginčijo, kad ieškovės pateiktuose garso įrašuose yra įrašyti jo ir ieškovės pokalbiai. Toks atsakovo vadovo elgesys yra neleistinas ir pažeidžiantis teisės normų reikalavimus darbo aplinkai, jos saugai.

DGK nurodė, kad atsakovo atstovo kaltė yra ta, kad būdamas asmuo, kuris įmonėje privalo užtikrinti, jog darbuotojas ar darbuotojų grupė darbo aplinkoje nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais

kėsinamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį (DK 30 straipsnis), pats darbuotojos atžvilgiu taikė užgaulius, ją žeminančius žodžius ir frazes, leido sau kalbėti necenzūrine leksika (keiktis) ir panašiai neetiškai elgtis.

DGK nusprendė, kad ieškovė, dirbdama pas atsakovą, patyrė atsakovo vadovo nepriimtina elgesį, kuris ją žemino, įžeidinėjo, siekdamas padaryti psichologinį poveikį ir jį padarydamas, dėl ko ieškovei atsirado neturtinė (moralinė) žala, įskaitytinai, bet neapsiribojant ieškovės nurodytos konkrečios dienos įvykiais. Liudytojos parodymai įrodo, kad atsakovo atstovui toks elgesys yra būdingas, jis buvo taikomas jau ieškovės darbo pradžioje, 2024 metais ir tęsėsi iki pat darbo santykių pabaigos. DGK vertinimu, atsakovo atstovas veikė sistemingai, leisdamas sau tokiais būdais bendrauti su savo vadovaujamos įmonės darbuotojomis (nesiskaitymas su pavaldžiais asmenimis, viršenybės demonstravimas), o pastaruoju metu, ieškovės atžvilgiu siekdamas padaryti jai poveikį, kad ji išeitų iš darbo, ką ieškovė ir padarė. Psichologiškai nesaugi aplinka turėjo pasekmių ir ieškovės fizinei būklei – ieškovė dėl sutrikusios sveikatos kreipėsi į medikus, kurie nurodė, kad pykinimas, vėmimas, pilvo skausmai, kuriais ji skundėsi, greičiausiai buvo organizmo atsakas į patirtą stresą.

Pažymėtina, kad atsakovo atstovas DGK posėdžio metu iš esmės neprieštaravo dėl ieškovės jam išsakytų kaltinimų, tarėsi su ja dėl žalos atlyginimo sumos.

DGK vertinimu, dėl neteisėto atsakovo vadovo elgesio ieškovė patyrė dvasinį sukrėtimą, pažeminimą ir pan., kurie laikinai sutrikdė jos sveikatą. Tuo atsakovo atstovas ieškovei padarė neleistiną poveikį, kai pats privalėjo būti neleistino elgesio darbo metu darbo vietoje prevencijos garantas. Patirta žala šiuo atveju negali būti atlyginta vien pripažinus, kad ieškovė patyrė neturtinę žalą (pripažinimo satisfakcija), ji turi būti atlyginta pinigais. DGK nusprendė ieškovės naudai iš atsakovo išieškoti 1000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

3. Dėl psichologinio smurto ir neturtinės žalos atlyginimo (Alytaus DGK 2026 m. vasario 3 d. sprendimas Nr. DGKS-835 darbo bylose Nr. APS-1-27941/2025, APS-115-28022/2025)

Ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK su prašymu priteisti iš atsakovo (darbdavio), be kita ko, 500,00 Eur patirtą neturtinę žalą dėl psichologinio smurto. Nurodė, kad dirbo pas atsakovą pardavimų vadybininko pareigose. Praėjus savaitei nuo

įsidarbinimo iš darbdavio sulaukė nepasitenkinimo, priekaištų, pykčio protrūkio, žeminimo, sarkazmo, noro išjuokti ir tam nesibaigiant bei įgaunant psichologinio smurto požymių, pradėjo daryti telefoninių pokalbių įrašus. Ieškovo teigimu, atsakovas vadino jį „neįgaliu“, „durnu“, „kvailiu“, „nenormaliu“, „fūristu“, „tarpine“ ir kita. Atsakovas tokiais išsireiškimais demonstravo psichologiniu smurtu paremtą viršenybę, bendravo įsakmiai nepagarbiu tonu, nesudarė prasmingos darbo aplinkos, pagarbos ir psichologinio saugumo, žemino, įžeidinėjo jo orumą ir garbę vadindamas jį įvairiais nepagarbiais žodžiais. Ieškovas pažymėjo, kad tai tęsėsi periodiškai visą jo darbo laikotarpį ir net pasibaigus darbo santykiams.

Atsakovas kategoriškai neigė, kad ieškovo atžvilgiu buvo taikomas psichologinis smurtas, nurodė, jog tai buvo tik reikalavimas tinkamai atlikti darbo pareigas, nes ieškovas nesusitvarkė su savo darbo funkcijomis. Atsakovo teigimu, ieškovas pateikė tik ištraukas iš jų pokalbių, kuriuose nėra įrašų, kad ir pats ieškovas nepagarbiai elgėsi jo atžvilgiu, vadino jį „diriku“. Ieškovas nesusitvarkydavo su savo darbo pareigomis, atsakovas tik reikalavo, kad ieškovas tinkamai atliktų savo darbo pareigas. Dėl to įmonėje buvo kilusi psichologinė įtampa, buvo sunku sutarti su bendradarbiais. Atsakovas teigė, kad „fūristu“ ieškovą vadino dėl to, kad jis yra dirbęs tolimųjų reisų vairuotoju, o „tarpine“ pavadino tik kontekste, kad jis yra tarpininkas tarp pirkėjo ir įmonės.

DGK prašymą tenkino iš dalies. Pažymėjo, kad psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

DGK akcentavo, kad dalykiškų pastabų, susijusių su darbuotojo tinkamu darbo pareigų vykdymu, teikimas yra darbdavio teisė (DK 32 straipsnis). Jeigu darbdavys pastabas pateikia korektiškai, dalykiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai, nėra pagrindo tai laikyti psichologiniu smurtu.

DGK nustatė, kad ieškovas užfiksavo atsakovo komunikaciją telefone tarp ieškovo ir atsakovo, kurioje nustatytas itin nepagarbus ir etikos principus pažeidžiantis pokalbis.

Pokalbio turinyje fiksuojami žeminantys, menkinantys, įžeidžiantys komentarai, tokie kaip „neįgalus“, „durnas“, „kvailys“, „nenormalus“ ir kita. DGK vertinimu, toks elgesys laikytinas nesuderinamu su profesine etika, darbo kultūra ir darbuotojų tarpusavio pagarba, kuri yra būtina sąlyga užtikrinant saugią ir pagarbą darbo aplinką. Nepagarbus elgesys, kuris kelia grėsmę sveikai organizacinei kultūrai yra netoleruotinas. DGK pažymėjo, kad vadovaujantis DK 30 straipsnio 1 dalimi, darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą.

DGK pripažino, kad byloje yra duomenų ir įrodymų, patvirtinančių, jog atsakovas nesilaikė korektiško bendravimo su ieškovu ribų ir taikė ieškovo atžvilgiu psichologinį smurtą – nepagarbiai su juo elgėsi, jį įžeidinėjo, žemino jo reputaciją. DGK priteisė ieškovo naudai 250,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

4. Dėl neturtinės žalos priteisimo (Panevėžio DGK 2026 m. kovo 17 d. sprendimas Nr. DGKS-2405 darbo byloje Nr. APS-101-4711/2026)

Ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK ir nurodė, kad patyrė mobingą darbe (psichologinį smurtą), prašė priteisti 8000,00 Eur neturtinę žalą. Ieškovė teigė, kad pas atsakovą (darbdavį) dirba apie 30 metų. Kai pareikalavo atsakovo išsikraustyti iš asmenine teise valdomo garažo, prasidėjo psichologinis smurtas. Psichologinis smurtas pasireiškė tuo, kad darbdavys nesuteikė ieškovei saugių darbo sąlygų. Sulūžus kėdei, ieškovei nebuvo suteikta kita darbo priemonė, ieškovei darbo vietoje ribojamas judėjimas, jai neleidžiama išsivalyti dulkių, nešvarios patalpos, nesuteikiama poilsio vieta, ieškovė turėjo dirbti be apšvietimo žvakių šviesoje. Ieškovei tenka išklaudyti necenzūrinius žodžius savo atžvilgiu, darbo vietoje nėra pirmos pagalbos priemonių, darbdavys vėluoja išmokėti atostoginius ir darbo užmokestį. Ieškovės teigimu, dėl patirtų tęstinių išgyvenimų susirgo, turėjo nedarbingumą. Pažymėjo, kad darbdavys ilgą laiką ignoravo jos prašymus užtikrinti tinkamas darbo sąlygas.

Atsakovas nurodė, kad su ieškove buvo sudaryta darbo sutartis pardavėjos – konsultantės pareigoms. Ieškovė turi savo atskirą darbo zoną, kuri yra atskirta nuo kitų patalpų užuolaida. Toje zonoje buvo įrengta darbo vieta pagal ieškovės pateiktus prašymus ir pritaikyta darbo poreikiams (lentynos, stalai, kėdės). Darbo priemonės buvo suteikiamos geros būklės, tinkamos naudoti. Sugedusios darbo priemonės buvo keičiamos arba taisomos iš karto.

Atsakovo teigimu, po fizinės parduotuvės uždarymo žodžiu buvo susitarta, kad ieškovė susitvarkys savo darbo vietą, o įmonės vadovas sutvarkys likusias patalpas. Per ieškovės darbo laikotarpį dėl nuo darbdavio nepriklausančių aplinkybių (transformatorinės remonto darbų), visame pastate elektra buvo atjungta du kartus. Įvykus šioms aplinkybės ieškovės darbo vieta buvo perkelta prie durų, pro kurias patenka pakankamai natūralios dienos šviesos, kad būtų galima atlikti darbą (žvakės buvo uždegtos kitose patalpose, kur ieškovei dirbti nereikėjo). Atsakovas nepripažino ieškovės teiginio, kad buvo apribota jos judėjimo laisvė, kadangi ieškovė darbo vietoje judėjo laisvai. Atsakovo teigimu, jokie necenzūriniai žodžiai ieškovės atžvilgiu nebuvo vartojami, pripažino, kad konfliktinių situacijų metu galėjo pasitaikyti emocinių reakcijų, nes ieškovė dažnai provokuodavo, tačiau sistemingo ar tyčinio įžeidinėjimo ieškovės atžvilgiu nebuvo. Teigė, kad nebuvo jokių veiksmų, kuriais būtų siekiama ieškovę žeminti, izoliuoti ar kitaip pabloginti jos padėtį darbo vietoje.

DGK prašymą tenkino iš dalies. Pažymėjo, kad DK tiesiogiai nevartojama mobingo sąvoka, tačiau nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įtvirtintas smurto, įskaitant psichologinio, ir priekabiavimo draudimas. Smurtas apima bet kokią nepriimtina elgesį, kai siekiama arba sukuriam rizika padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, pažeidžiamas asmens orumas ar sukuriam bauginanti, priešiška, žeminanti aplinka. Teisės doktrinoje mobingas paprastai suprantamas kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis terorizmas, kai vienas ar keli darbuotojai nuolat taiko nederamą elgesį prieš kitą asmenį. Darbo santykių metu galimos įvairios situacijos, kurios gali sukelti papildomos įtampos, nepasitenkinimo ir pan., tačiau nesant kitų aplinkybių, būdingų psichologiniam smurtui, neturėtų būti priskiriamos aptariamam socialiniam reiškiniui.

DGK akcentavo, kad vadovas turi teisę išsakyti bet kokiam savo komandos darbuotojui savo poziciją į tam tikras įvykusias aplinkybes, nurodyti savo pastabas, su kuriomis darbuotojas gali sutikti ar nesutikti, koreguoti savo veiksmus ateityje arba ne. Tiesioginio vadovo ir darbuotojo nuomonių nesutapimas vienu ar kitu klausimu, negali būti laikomas psichologiniu smurtu. DGK, vertindama įrodymų visumą, privalo laikytis nuoseklumo ir proporcingumo principų, t. y. negali kiekvieno darbdavio veiksmo, kuris darbuotojui subjektyviai nėra priimtinas, kvalifikuoti kaip psichologinį smurtą darbe.

DK 158 straipsnyje įtvirtinta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

Posėdžio metu ieškovė patikslino, kad yra priversta dirbti dulkėtoje aplinkoje, darbdavys neleidžia valyti dulkių; dirba ant sulūžusios kėdės, kuri apklijuota lipnia juosta; ant sienų kaba nesaugios ir nudaužytai kampais stiklinės lentynos; nėra poilsio vietos; direktorius vartoja necenzūrinius žodžius ieškovės adresu; naudoja nesaugius elektros prailgintuvus, apvyniotus lipnia juosta, ir liepia ieškovei junginėti mygtukus; nėra valymo priemonių; priekabiauama dėl neva netinkamai supakuotų prekių. Tuo tarpu atsakovas nurodė, kad į darbą atveža dulkių siurbį, tačiau ieškovė jo neprašė; darbo vietoje yra šluota, šepetys ir vanduo, todėl ieškovė gali išsivalyti darbo vietą; vėlavo išmokėti atostoginius ir darbo užmokestį; ieškovei nenupirko naujos biuro kėdės, ieškovė dirba ant paprastos kėdės, o darbo stalą pagamino; ieškovė pati išardė ir nuėmė nesaugias stiklines lentynas, kitos lentynos jai netrukdo; du kartus patalpose dingus elektrai uždegė žvakes, ieškovė tąkart dirbo prie centrinių durų, todėl jai buvo šviesu; darbo vietoje nėra pirmos pagalbos vaistinėlės.

DGK, išklausiusi šalių paaiškinimus, į bylą pateiktus įrašus, nustatė, kad ieškovės teiginiai dėl nesaugių darbo sąlygų pasitvirtino. DGK vertinimu, darbdavys sukūrė tokią darbo aplinką, kurioje ieškovė patyrė psichologinį smurtą ir sutrikdė jai sveikatą. Pažymėjo, kad tarp ieškovės ir darbdavio kilo nesutarimų dėl netinkamų darbo sąlygų, kurios nebuvo sprendžiamos ilgą laiką. DGK nusprendė ieškovės naudai priteisti 700,00 Eur neturinę žalą.

Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius