

## TEISMŲ SPRENDIMŲ APŽVALGA UŽ 2026 METŲ I-ĄJĮ PUSMETĮ

**2026 m. I pusmečio** teismų (LAT<sup>1</sup> bei kitų) praktikos darbo bylose, kai darbo ginčas, vienai iš šalių nesutinkant su DGK<sup>2</sup> priimtu sprendimu, toliau buvo nagrinėjamas teisme, apžvalga:

### **1. Dėl darbo užmokesčio sumažinimo darbdavio iniciatyva ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (LAT 2026 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-10-684/2026)**

Kasacinėje byloje buvo sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio sumažinimą darbdavio iniciatyva ir darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, aiškinimo ir taikymo.

Ieškovė (darbdavė) prašė teismo pripažinti, kad yra visiškai atsiskaičiusi su atsakovu. Nurodė, kad nuo darbo sutarties sudarymo darbuotojas dirbo neatsakingai, nepildė ataskaitų, neišdirbdavo jam nustatyto darbo laiko, ne kartą neatvyko į darbą, prieš tai iš anksto nepranešęs ieškovei. Bendrovės direktorius susitikimo su atsakovu metu nurodė, kad ketina priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, tačiau atsakovas pradėjo įtikinėti, kad darbo rezultatai pagerės, o tam, kad įmonė neturėtų didelių išlaidų, sutiko, jog jam būtų sumažintas darbo užmokestis. 2022 m. gruodžio 29 d. atsakovui buvo išmokėtas 1400 Eur (atskaičius mokesčius) atlyginimas už 2022 m. gruodžio mėnesį. 2023 m. sausio mėn. darbo rezultatams nepagerėjus, su atsakovu buvo susitarta dėl antro darbo užmokesčio sumažinimo, nustatant, kad nuo 2023 m. vasario mėn. darbo užmokestis bus sumažinamas iki 1200 Eur (atskaičius mokesčius). 2023 m. vasario mėn. buvo susitarta dėl trečio atsakovo darbo užmokesčio sumažinimo, t. y. kad nuo 2023 m. kovo mėn. atsakovui darbo užmokestis bus sumažintas iki 800 Eur (atskaičius mokesčius) per mėnesį. Pagal šį susitarimą nuo 2023 m. balandžio mėn. atsakovui buvo mokamas 800 Eur darbo užmokestis.

Ieškovė taip pat nurodė, kad nedarbingumo laikotarpiu atsakovas dalyvavo

---

<sup>1</sup> Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

<sup>2</sup> Darbo ginčų komisija.

pokalbyje dėl įdarbinimo kitoje konkuruojančioje įmonėje, tyčiniaus veiksmais bandė sukelti ieškovei žalą – ištrynė savo darbo laikotarpiu surinktą informaciją apie klientus, neteisėtai stebėjo ir nusikopijavo darbuotojų el. pašto susirašinėjimus, pasiėmęs darbo kompiuterį bei telefoną neatvyko į darbą, neatsakinėjo į skambučius. Atsakovas pateikė pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo DK<sup>3</sup> 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu. Atsakovui neatvykstant į darbą, neteikiant jokių paaiškinimų, ieškovė priėmė įsakymą dėl darbo pareigų neatlikimo. Atsakovas neatsakė į darbdavės pateiktus klausimus, o jo atstovas nurodė, kad atsakovas pas ieškovę nebedirba.

Atsakovas (darbuotojas) priešieškiniu prašė teismo pripažinti, kad darbo sutartis su ieškove buvo nutraukta darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, priteisti iš ieškovės dviejų jo VDU<sup>4</sup> dydžio išeitinę išmoką – 5540 Eur, 15568,91 Eur neišmokėto darbo užmokesčio, 628,72 Eur delspinigių, 2688,42 Eur kompensaciją už nepanaudotas atostogas (19,411 dienos), VDU per mėnesį už vėlavimą atsiskaityti su atsakovu darbo santykiams pasibaigus.

Atsakovas nurodė, kad jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nebuvo mokamas visas darbo užmokestis, dėl to jis pateikė ieškovei pranešimą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu.

Pažymėtina, kad Kauno DGK 2024 m. kovo 26 d. sprendimu Nr. DGKS-2336 darbo byloje Nr. APS-131-3961/2024 darbuotojo prašymą tenkino dalinai – priteisė jo naudai 15569,91 Eur darbo užmokesčio ir 628,72 Eur delspinigių.

**Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovės ieškinį ir tenkino atsakovo priešieškiniu dalį** – priteisė atsakovui iš ieškovės 1329,36 Eur neišmokėto darbo užmokesčio, 1236,60 Eur kompensaciją už nepanaudotas atostogas, 5743,32 Eur netesybų.

**Apeliacinės instancijos teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį tenkino**, t. y. pripažino, kad ieškovė yra visiškai atsiskaičiusi su atsakovu.

**LAT paliko nepakeistą apeliacinės instancijos teismo sprendimą**, priteisė ieškovei (darbdavei) iš atsakovo 1100 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.

**Dėl darbo užmokesčio sumažinimo darbdavio iniciatyva.** DK 45 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta bendroji taisyklė, jog darbo apmokėjimo sąlygas, kaip vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, darbdavio iniciatyva galima pakeisti tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, o šio straipsnio 3 dalyje reglamentuojami teisiniai padariniai, kylantys darbo

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

<sup>4</sup> Vidutinis darbo užmokestis.

apmokėjimo sąlygas darbdaviui pakeitus neteisėtai, vienašališkai, nesilaikant nurodytos bendrosios taisyklės, – tokiu atveju darbuotojas, nesutikdamas su neteisėtu darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančią organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą, o darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis.

Taigi, jeigu darbuotojas nėra aktyvus, be pateisinamos priežasties įstatyme nustatyta tvarka ir terminu negina savo galbūt pažeistų teisių dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, pagal DK 45 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą teisinį reglamentavimą yra laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Tokiu atveju nėra teisinio pagrindo darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą pripažinti neteisėtu, nes įstatymų leidėjo valia yra preziumuojama, kad darbuotojo sutikimas pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas darbdavio buvo gautas<sup>5</sup>.

Nors kasaciniame skunde nurodoma, kad ieškovė, nesant atsakovo rašytinio sutikimo, jam nepranešant ar ieškovei nepriėmus kokio nors sprendimo, neturėjo teisės pakeisti atsakovo būtiniosios darbo sutarties sąlygos, t. y. darbo užmokesčio, o nepagrįstai neišmokėta darbo užmokesčio dalis yra priteistina atsakovui, LAT konstatavo, kad šalys susitarė dėl darbo užmokesčio sumažinimo ir nėra teisinio pagrindo atsakovo darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą pripažinti neteisėtu ir konstatuoti, kad ieškovė, atleisdama atsakovą iš darbo, jam neišmokėjo 15568,91 Eur darbo užmokesčio.

LAT pažymėjo, kad apie faktinį darbo užmokesčio sumažinimą atsakovas buvo informuotas, tačiau nesikreipė į darbo ginčus nagrinėjančią organą per tris mėnesius su prašymu įpareigoti darbdavę vykdyti darbo sutartį. Taip pat akcentavo, kad atsakovas neskundė darbo užmokesčio sumažinimo, toliau vykdė jau pakeistą darbo sutartį, o tai reiškia, jog ieškovė turėjo pagrindą mokėti pakeistą (sumažintą) darbo užmokestį.

Atsakovas darbo užmokestį gaudavo kartą per mėnesį, vėliausiai kito mėnesio 15 d., todėl, kaip pagrįstai konstatavo apeliacinės instancijos teismas, jau 2023 m. sausio 15 d. turėjo pastebėti, kad darbo užmokestis už 2022 m. gruodį išmokėtas ne visas, ir iki 2023 m. balandžio 15 d. kreiptis į DGK dėl darbo ginčo. Negavęs visos sumos už 2023 m. vasarį, atsakovas turėjo inicijuoti darbo ginčą iki 2023 m. birželio 15 d. Dar kartą sumažinus atsakovui atlyginimą nuo 2023 m. kovo mėnesio, jis darbo ginčą turėjo inicijuoti iki 2023 m. liepos 15 d. Tačiau atsakovas per tris mėnesius neskundė darbo

---

<sup>5</sup> LAT 2024 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-85-701/2024.

užmokesčio sumažinimo DGK. Kadangi nuo 2023 m. kovo mėnesio atsakovui buvo nuolat mokamas sumažintas atlyginimas, tai atmetini atsakovo argumentai, kad darbo užmokestis jam buvo mažinamas kiekvieną mėnesį.

LAT nusprendė, kad atsakovas nebuvo aktyvus ir be pateisinamos priežasties įstatyme nustatyta tvarka ir terminu negynė (jeigu manė, kad jo teisės pažeidžiamos) savo interesų dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, todėl pagal DK 45 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą teisinį reglamentavimą padarė išvadą, kad atsakovas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis.

#### **Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.**

LAT laikė nepagrįstais kasacinio skundo argumentus, kad ieškovė nepagrįstai atleido atsakovą iš darbo pagal DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą, nes šiurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo nustatytas nesilaikant DK 58 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos priėmimo tvarkos, t. y. prieš priimdama sprendimą nutraukti darbo sutartį, ieškovė nepareikalavo iš atsakovo rašytinio pasiaiškinimo ir neįvertino darbo pareigų pažeidimo sunkumo ir padarinių, darbo pareigų pažeidimo padarymo aplinkybių, atsakovo kaltės, priežastinio ryšio tarp jo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesio ir darbo rezultatų iki darbo pareigų pažeidimo padarymo.

Kasacinio teismo praktikoje aiškinama, kad darbuotojo požiūris į padarytą pažeidimą, kaltės pripažinimas, kritiškas savo elgesio vertinimas taip pat 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. Kitaip tariant, įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotoju pasitikėti. 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 interesus<sup>6</sup>.

Nustatyta, kad atsakovui buvo žymimos pravaikštos ir kitoks neatvykimas į darbą be svarbios priežasties. Atsakovas nevyko į darbą, nes laikė, kad darbo sutartis yra pasibaigusi. Taigi, atsakovas beveik du mėnesius nevyko į darbą, jokių darbo funkcijų neatliko, nors buvo informuotas, kad darbo sutartis su juo nėra nutraukta. LAT sutiko, kad atsakovo neatvykimas į darbą buvo tęstinis, priskiriamas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, buvo daromas sąmoningai (darbuotojo kaltė), todėl nėra pagrindo pripažinti

---

<sup>6</sup> LAT 2022 m. kovo 30 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-196-313/2022 31 punktas; 2024 m. vasario 27 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-12-701/2024 101 punktas.

darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu.

Kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog tam, kad būtų konstatuotas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, ne visais atvejais būtina, kad darbdavys dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų patirtų realius nuostolius. Padariniai (pavyzdžiui, nuostoliai, kliento netekimas, prarasta reputacija, prarastas pasitikėjimas darbuotoju ir pan.) yra vienas iš požymių, leidžiančių spręsti dėl taikytos griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo – darbuotojui pagrįstumo<sup>7</sup>.

LAT vertinimu, atsakovo neveikimas tęsiant darbo pareigų pažeidimą atskleidžia jo nesiskaitymą su ieškovės interesais, todėl pasitikėjimo atsakovu praradimas ir šio nulemtas ieškovės pasirinkimas nutraukti darbo santykius pripažintinas proporcinga pasirinkta priemone savo interesams apginti. Dėl nurodytų priežasčių yra pagrindas konstatuoti, kad ieškovė įrodė atsakovo darbo pareigų pažeidimo padarymo faktą ir tai, kad pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, nes atsakovas beveik du mėnesius neatvyko į darbą, o to padariniai – prarastas pasitikėjimas. Taigi, darbo sutarties su atsakovu nutraukimas buvo proporcinga darbo pareigų pažeidimui priemone.

Taip pat nustatyta, kad atsakovo buvo prašoma pasiaiškinti, kodėl jis neatvyksta į darbą. Atsakovo atstovas ieškovei patvirtino, kad reikalavimą pasiaiškinti atsakovas gavo, tačiau nurodė, kad atsakovo su ieškove nebesieja jokie darbo santykiai, jokių pasiaiškinimų jis teikti bendrovei nebeprivalo. LAT sutiko su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad atsakovas atsisakė bendrauti su darbdave, todėl ši neturėjo pareigos iki pat atleidimo iš darbo dienos siųsti reikalavimus pasiaiškinti už tęstinį darbo pareigų pažeidimą. Kita vertus, nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad atsakovas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, neatvykdamas į darbą be pateisinamos priežasties beveik du mėnesius. Pagal kasacinio teismo praktiką, tais atvejais, kai nustatoma, jog 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 neteisėtu<sup>8</sup>.

LAT konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai tinkamai taikė DK 45 straipsnio 3 dalies ir 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto, 3 dalies 1 punkto nuostatas. Pažymėtina, kad DGK ir LAT sprendimai nesutapo.

---

<sup>7</sup> LAT 2017 m. gegužės 25 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-248/2017 36–37 punktai.

<sup>8</sup> 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.

**2. Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdaviui pripažinus, kad darbuotojo išbandymo rezultatai yra nepatenkinami** (LAT 2026 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-55-823/2026)

Ieškovas (darbuotojas) prašė teismo pripažinti, kad atsakovė (darbdavė) neteisėtai nutraukė šalių sudarytą darbo sutartį su ieškovu, laikyti, kad darbo sutartis yra nutraukta nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos, priteisti ieškovui iš atsakovės VDU už priverstinės pravaikštos laiką ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

Ieškovas teismui nurodė, kad buvo priimtas dirbti pas atsakovę vyriausiuoju programinės įrangos inžinieriumi. Sudarydamos darbo sutartį šalys susitarė dėl 3 mėnesių išbandymo laikotarpio. Pasibaigus išbandymo laikotarpiui ieškovas buvo atleistas iš darbo DK 36 straipsnio 3 dalies pagrindu (dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų). Ieškovas vertino, kad jis buvo atleistas iš darbo be objektyvios priežasties, darbdavei iš esmės pasinaudojus jo kompetencijomis įgyvendinant savo, kaip startuolės, trumpalaikius tikslus ir formaliai prisidengiant bandomuoju laikotarpiu. Pažymėjo, kad jis siekė darbo sutartimi jam nustatytų tikslų, tinkamai vykdė darbo sutartyje apibrėžtas funkcijas, tačiau nebuvo informuotas apie darbdavės lūkesčius bei veiklos standartus, darbdavė iš esmės atėmė iš jo galimybę žinoti, kuo remiantis bus vertinami jo darbo ir veiklos kokybės rezultatai per išbandymo laikotarpį, rezultatai apskritai nebuvo vertinti. Pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą turinys yra nekonkretus, neatskleidžia tikrųjų ieškovo atleidimo iš darbo priežasčių.

Atsakovė su ieškiniu nesutiko, prašė jį atmesti. Nurodė, kad ginčo šalys darbo sutartyje aiškiai susitarė dėl išbandymo termino, todėl darbdavė turėjo teisę nuspręsti, ar darbuotojas jai tinka, o pamačiusi, kad ne, priimti sprendimą atleisti jį iš pareigų. Atsakovės teigimu, ieškovas buvo atleistas iš darbo nepažeidžiant įstatymo reikalavimų. Ieškovui pastabos dėl jo darbo trūkumų per išbandymo terminą buvo ne kartą išsakomos tiek žodžiu, tiek raštu. Ieškovas pernelyg didelį dėmesį skyrė detalėms, nesiorientavo į rezultatą, negebėjo organizuoti savo darbo savarankiškai ir tai lėmė jo atleidimą.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2024 m. gruodžio 23 d. sprendimu Nr. DGKS-13 darbo byloje Nr. APS-100-26427/2024 darbuotojo parašymą atmetė kaip nepagrįstą.

**Pirmosios instancijos teismas ieškinį tenkino** – pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu, negrąžino ieškovo į darbą, pripažino, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos, priteisė ieškovui iš atsakovės 15750 Eur VDU už priverstinės pravaikštos laiką (už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos) ir po 500 Eur už kiekvieną paskesnę darbo dieną (taikant penkių darbo dienų savaitės grafiką, skaičiuojant nuo kitos dienos nuo

sprendimo priėmimo iki jo visiško įvykdymo), ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

Teismas nustatė, kad byloje nėra duomenų, jog darbą pradėjęs ieškovas būtų buvęs supažindintas su atsakovės lokaliais aktais, pareiginės instrukcijos darbuotojas neturėjo. Darbo sutartyje nustatytos pagrindinės darbuotojo pareigos. Įspėjime nurodytos šios aplinkybės, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis: 1) darbuotojo gebėjimų ir pareigų suderinamumo trūkumas, dėl kurio nepavyko pasiekti darbo sutartyje nurodytų darbo rezultatų; 2) pasikartojantys iššūkiai įvykdant pavestas užduotis pagal nustatytus kokybės standartus; 3) darbo procesų efektyvumo bei tikslų pasiekimo užtikrinimo sunkumai, turintys įtakos komandos bendriems tikslams.

Teismas pripažino pagrįstais ieškovo argumentus, kad įspėjimo turinys neatskleidžia tikrųjų ieškovo atleidimo iš darbo priežasčių, yra abstraktus ir neaiškus. Įspėjime nenurodyta, kokių darbo sutartimi sulgytų konkrečių funkcijų ar patikėtų užduočių ieškovas neatliko. Nors ieškovas prašė atsakovės paaiškinti atleidimo priežastis, jam aiškiai nebuvo atsakyta.

Teismo vertinimu, byloje nėra duomenų, iš kurių būtų matyti, kokie veiklos metodai, kokybės standartai, kiti galimi vertinimo kriterijai buvo nustatyti ieškovui, duomenų apie konkrečiai ieškovui pavestas užduotis ir nustatytus terminus joms įvykdyti, kurių ieškovas galimai nepaisė. Teismas nenustatė, kad darbdavė buvo aiškiai ir nedviprasmiškai išreiškusi ieškovui savo lūkesčius dėl konkretaus komandinio rezultato, apibrėžusi laiką, kada jis turi būti pasiektas. Darbdavė neatliko jokio tyrimo, vertindama ieškovo darbo ir veiklos kokybę. Teismo vertinimu, negalima teigti, kad ieškovo darbo ir veiklos kokybės rezultatai per išbandymo laikotarpį galėjo būti nepatenkinami. Kaip liudytojai apklausti asmenys tokių aplinkybių nenurodė, priešingai, jie vertino ieškovą kaip aukšto lygio ir gerų žinių turintį specialistą, tik mažiau pragmatišką, dirbantį kiek lėčiau ir pagal savo darbo specifiką. Taip pat teismas pažymėjo, kad neigiamiems išbandymo rezultatams konstatuoti nepakanka vien aplinkybės, kad ieškovas, remiantis liudytojų parodymais bei vidine komunikacija, galimai dirbo kiek lėčiau nei kiti, juolab kad nenustatyta, jog ieškovas nebūtų įvykdęs kokių nors konkrečių užduočių per konkrečius terminus ar kad kiti asmenys turėjo užbaigti ieškovui pavestus darbus.

**Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.** Taigi, pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nusprendė, kad atsakovė neįrodė, jog ieškovo išbandymo rezultatai buvo nepatenkinami, t. y. kad jis netinkamai atliko priskirtas užduotis, ir darbo sutarties nutraukimą pripažino neteisėtu. Teismai vertino, kad darbuotojo asmeninės savybės ir gebėjimai buvo tinkami einamoms pareigoms, o pagrindo abejoti jo kompetencija ir turima kvalifikacija nebuvo.

**LAT panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį ir perdavė bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui.**

Atsižvelgiant į kasacinio teismo praktiką, neigiami išbandymo rezultatai nėra siejami su darbuotojo kalte<sup>9</sup>. Išbandymo rezultatai gali būti pripažinti neigiamais ne tik dėl konkrečių pareigų neatlikimo, bet ir dėl bendrų rezultatų išbandymo laikotarpiu, darbuotojo asmeninių savybių netinkamumo dirbti konkrečiame kolektyve<sup>10</sup>. Neigiamus išbandymo rezultatus gali lemti mažesnis darbuotojo efektyvumas, palyginti su kitais tos profesijos darbuotojais, savarankiškumo stoka ir pan., priklausomai nuo to, kokios savybės reikalingos tam tikram darbui. Konkretaus darbdavio vykdomos veiklos ypatumai, darbuotojo pareigų specifiška taip pat gali turėti reikšmės darbdaviui sprendžiant dėl darbuotojo tinkamumo darbui, o teismui – dėl to, ar darbdavys turėjo pagrindą vertinti išbandymo rezultatus kaip nepatenkinamus.

Teismas pažymėjo, kad kasacinio teismo praktikoje suformuluota taisyklė, jog išbandymo rezultatų vertinimas, kai išbandymas nustatytas darbdavio iniciatyva, yra darbdavio prerogatyva, nereikia, kad darbdavys turi neribotą diskreciją atleisti darbuotoją per išbandymo laikotarpį. Darbdaviui draudžiama savivaliauti, tai yra nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu ir todėl jis netinka pavestam darbui<sup>11</sup>. Neigiami išbandymo rezultatai negali būti konstatuojami dėl su tinkamumu konkrečiam darbui nesusijusių darbuotojo savybių, sprendimas atleisti darbuotoją šiuo pagrindu negali būti diskriminacinis, taip pat išbandymo terminu neturi būti piktnaudžiaujama, siekiant kitų, nei įstatyme įtvirtinti, tikslų.

Kita vertus, kilus ginčui dėl atleidimo iš darbo DK 36 straipsnio 3 dalies pagrindu teisėtumo, darbdaviui tenkanti įrodinėjimo našta neturi būti prilyginama atvejams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, nes tai paneigtų įstatyme įtvirtintą išbandymo termino paskirtį. Neigiamas išbandymo rezultatas iš esmės reiškia, kad darbuotojas neatitinka su darbu susijusių darbdavio lūkesčių, todėl tam tikras darbdavio subjektyvumas, išbandymo laikotarpiu sprendžiant, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, yra leistinas. Svarbu, kad darbdavys galėtų tinkamai pagrįsti savo sprendimą, dėl kokių priežasčių laiko darbuotoją netinkamu konkrečiam darbui.

Ieškovo tinkamumą konkrečiam darbui bylą nagrinėję teismai iš esmės siejo su ieškovo turima kvalifikacija ir kompetencija. Tačiau, kaip matyti iš bylos duomenų, atsakovė neigiamus išbandymo rezultatus siejo ne su ieškovo kompetencijos trūkumu, o

---

<sup>9</sup> LAT 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-707-421/2015.

<sup>10</sup> LAT 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2010.

<sup>11</sup> LAT 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-275/2004.

su kitomis ieškovo savybėmis: pertekliniu orientavimusi į procesą, o ne į darbo rezultatą, nesugebėjimu savarankiškai organizuoti darbo, priimti greitų techninių sprendimų, kurios, pasak atsakovės, yra itin reikšmingos jai, kaip darbdavei, turint omenyje, kad atsakovė yra įmonė startuolė. Teismas sutiko, kad tokiu būdu bylą nagrinėję teismai nepagrįstai perėmė darbdavio funkciją ir neatsižvelgė į tai, jog neigiamus išbandymo rezultatus gali lemti ne tik nepakankama darbuotojo kvalifikacija ar konkrečių jam pavestų užduočių neatlikimas, bet ir kitos aplinkybės, kurios yra reikšmingos konkrečiam darbui.

Teismas nusprendė, kad bylą nagrinėję teismai, reikalaudami, jog atsakovė įrodytų konkrečius ieškovo pareigų neatlikimo (netinkamo atlikimo) faktus, atsakovei taikė pernelyg aukštą įrodinėjimo standartą. Be to, lemiamą reikšmę suteikdami ieškovo turimai kompetencijai ir kvalifikacijai, t. y. iš esmės kitoms aplinkybėms, nei tos, kuriomis atsakovė grindė netinkamus išbandymo rezultatus, teismai netinkamai nustatė įrodinėjimo dalyką byloje ir dėl to tinkamai neištyrė į bylą pateiktų įrodymų visumos: darbo skelbime ir darbo sutartyje pateiktos informacijos, darbdavės statuso (specifikos), darbuotojo pareigų ypatumų – pareigų lygio bei reikalavimų, keliamų tokias pareigas einančiam darbuotojui. Nors atsakovė bylos nagrinėjimo metu nuosekliai įrodinėjo, kad būtent užduočių atlikimo greitis bei gebėjimas savarankiškai organizuoti savo darbą ir priimti sprendimus buvo esminiai ieškovo pareigoms keliami reikalavimai, kurių ieškovas neatitiko, bylą nagrinėję teismai šių atsakovės argumentų iš esmės nevertino arba juos pripažino nereikšmingais, nepateikdami pakankamų tokio sprendimo motyvų.

Teismas atkreipė dėmesį, kad atsakovė ne be priežasties akcentuoja savo, kaip startuolės, statusą. Startuolio veikloje itin svarbus greitis, imlumas pokyčiams, verslumas, inovatyvumas, tinkama komanda. Netradicinės įmonės ypatumai, be kita ko, gali būti svarbūs ir darbdavei vertinant darbuotojo tinkamumą – gebėjimą prisitaikyti prie atitinkamos aplinkos ir veikti joje pagal atitinkamus (darbo greičio, efektyvumo, savarankiškumo, gebėjimo operatyviai priimti sprendimus ir pan.) standartus.

Taip pat teismas nepritarė, kad tai, jog tarp šalių buvo sudaryta darbo sutartis ir sulygta didesnis darbo užmokestis, nei atsakovė buvo nurodžiusi darbuotojo paieškos skelbime, patvirtina faktą, kad ieškovo dalykinės ir asmeninės savybės puikiai atitiko bendrovės keliamus reikalavimus. Toks aiškinimas iš esmės paneigia DK 36 straipsnio 1 dalyje reglamentuojamo išbandymo termino paskirtį – įsitikinti darbuotojo tinkamumu dirbti jau po darbo sutarties sudarymo, o ne prieš ją sudarant. Akivaizdu, kad tam tikros darbuotojo savybės, svarbios konkrečiam darbdaviui (sprendimų priėmimo savarankiškumas, jų priėmimo greitis, gebėjimas dirbti konkrečiame kolektyve ir pan.), priėmimo į darbą metu negali būti visapusiškai patikrintos. Būtent dėl šios priežasties

įstatyme ir yra įtvirtinta galimybė susitarti dėl išbandymo termino. Be to, aplinkybė, kad ieškovas nerado sutarimo su savo tiesioginiu vadovu, vertinant išbandymo rezultatus nėra nereikšminga, nes yra susijusi su ieškovo gebėjimu dirbti konkrečiame kolektyve.

**3. Dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo** (LAT 2026 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-53-1120/2026)

Ieškovas (darbuotojas) prašė teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo (užimamų vedėjo, gydytojo psichiatro pareigų) neteisėtu ir grąžinti jį į buvusias pareigas, priteisti jam iš atsakovės (darbdavės) VDU už priverstinės pravaikštos laiką.

Ieškovas teismui nurodė, kad davė interviu žurnalistei istorinio tyrimo tikslais, pokalbio tema – sovietinis laikotarpis, kai homoseksualumas buvo laikomas nusikaltimu. Po straipsnio paviešinimo žiniasklaidoje kilo didelis ažiotažas, dėl interviu atsakovė gavo Lietuvos psichologų sąjungos raštą, šis sukėlė neigiamą reakciją. Jis gavo atsakovės direktoriaus pranešimą, reikalaujantį viešai atsiprašyti LGBTQ ir psichiatrų bendruomenių. Taip pat ieškovas pažymėjo, kad pasiūlė kartu su atsakovės administracija paskelbti bendrą paaiškinimą įstaigos tinklalapyje. Atsakovė nutraukė su ieškovu sudarytą darbo sutartį dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.

Ieškovo teigimu, atsakovė, konstatuodama šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, rėmėsi viešai paskelbtu interviu, kurio turinys nebuvo suderintas su juo, jo žodžiai buvo iškraipyti, netinkamai perteikti, nevertino interviu konteksto ir temos. Interviu buvo atliekamas istorinio tyrimo tikslais ir buvo kalbama apie homoseksualumą sovietmečiu (tuo metu homoseksualumas buvo laikomas nusikaltimu), todėl visi jo pasisakymai ir pateikti pavyzdžiai buvo išsakyti tik to laikotarpio kontekste. Nurodė, kad atsakovė neatsižvelgė į tai, jog jis viso proceso metu bendradarbiavo su įstaiga, teikė paaiškinimus tiek tiesiogiai, tiek per atstovą, dalyvavo posėdžiuose, o interviu nebuvo teikiamas įstaigos vardu ir darbo metu, atsakovės reputacijai nebuvo padaryta žala ar pakenkta jos interesams. Ieškovo teigimu, jis nepažeidė savo tiesioginių darbo (profesinių) pareigų ir nėra įrodymų, pagrindžiančių tai, kad jis diskriminuotų homoseksualius asmenis, smerktų, menkintų, žemintų juos, skatintų neteisingus bei žalingus stereotipus apie juos. Ieškovo vertinimu, jam buvo pritaikyta neproporcinga ir neadekvati priemonė – atleidimas iš darbo.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2025 m. sausio 22 d. sprendimu Nr. DGKS-647 darbo byloje Nr. APS-131-28036/2024 darbuotojo prašymą pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu atmetė.

**Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė** – priteisė atsakovei iš ieškovo 1464,10 Eur bylinėjimosi išlaidas.

Teismas nurodė, kad ieškovas, būdamas psichiatras, dirbo atsakovės Ribinių būsenų skyriaus vedėju. Tokiam darbuotojui keliami griežtesni reikalavimai, nes nekorektiški pasisakymai gali turėti rimtas, neigiamas pasekmes tiek pacientų sveikatai, tiek tokio pobūdžio įstaigos autoritetui ir visam tos srities medicinos korpusui.

Teismas nustatė, kad ieškovas savo darbo vietoje, t. y. Ribinių būsenų skyriaus vedėjo kabinete, davė interviu žurnalistei savaitiniame kultūros laikraštyje „Šiaurės Atėnai“, buvo išspausdintas straipsnis su ieškovo interviu. Portale lrt.lt publikuotas straipsnis „Šoką sukėlę psichiatro žodžiai: homoseksualumas – iškrypimas, „padedu“ žmonėms ir šiandien“ su ieškovo interviu. Įstaigoje gautas Lietuvos psichologų sąjungos kreipimasis dėl ieškovo išsakytos homoseksualumą patologizuojančios ir homoseksualius asmenis žeminančios pozicijos, šis kreipimasis adresuotas ir Lietuvos Respublikos Seimui, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai, Vilniaus miesto savivaldybei, Lietuvos psichiatrijos asociacijai. Atsakovės gydytojų ir medicinos psichologų posėdžio protokole konstatuota, kad gydytojai, medicinos psichologai ir kiti susirinkimo dalyviai nepritaria ieškovo išsakytai nuomonei.

Teismas nurodė, kad darbuotojo, ypač gydytojo ir skyriaus vedėjo, tolerancija kitiems asmenims ir darbdavės pasitikėjimas ieškovu yra itin svarbus, kadangi jis ėjo itin aukštas pareigas, buvo skyriaus vadovas, pavyzdys psichiatrijos bendruomenei, vedė seminarus. Toks darbuotojas turi būti pavyzdys kitiems darbuotojams, juolab jeigu tai skyriaus vadovas, kuris tokiu būdu formuoja nuomonę ir nuostatas įstaigos vardu, privalo atsakingai bei rūpestingai vykdyti savo pareigas, nustatytas vidaus ir kituose teisės aktuose, darbo sutartyje. Dėl to teismas padarė išvadą, kad įstaiga pagrįstai ieškovo veiksmus kvalifikavo kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nes buvo pažeista esminė gydytojo pareiga laikytis profesinės etikos principų ir toks asmuo gydymo įstaigoje toliau vykdyti pareigų dėl prarasto pasitikėjimo negali.

Ieškovas teismo posėdžio metu nurodė, jog jis nėra seksualinių sutrikimų specialistas, apie homoseksualius asmenis išreiškė savo neigiamą poziciją, pripažino, kad homoseksualumas yra sutrikimas, nors tarptautinės organizacijos yra išbraukusios homoseksualumą iš ligų sąrašo, teigė, kad yra vystymosi sutrikimas, jei vyras bijo moters, gydyti reikia sielos procesus ir jis dirba su siela, laikosi krikščioniškų dorybių, o kai žmonės dėl savo orientacijos turi psichikos ligų, tai juos reikia gydyti.

Teismas pažymėjo, kad ieškovas nesikreipė į straipsnius publikavusius asmenis dėl paneigimo, ką kiekvienas, net ir vidutinio išsilavinimo žmogus, tokioje situacijoje

padarytų. Nors ieškovas ir kreipėsi į atsakovę dėl bendros nuomonės pateikimo, tačiau, įstaigai ją pateikus vien tik nuo savęs, tai niekaip nepaneigia ieškovo neveikimo šioje situacijoje. Iš teismo posėdžio metu ieškovo pasisakymų teismui nekilo abejonė, kad ieškovas ir dabar laikosi pozicijos, jog homoseksualumas yra sutrikimas. Ieškovas interviu davė skyriaus vedėjo kabinete darbovietėje kaip skyriaus vadovas, todėl jis atstovavo savo darbovietai ir tokiu būdu sudarė įspūdį, kad išreiškė ne savo, kaip atskiros specialisto, nuomonę. Netgi jei ieškovas tokią nuomonę būtų išreiškęs neutralioje vietoje, vis dėlto tai neturėtų pagrindo keisti atsakovės pozicijos dėl gydymo įstaigai sukeltos žalos.

Teismas konstatavo, kad darbdavė, siekdama išvengti dar didesnės grėsmės savo reputacijai ir matydama ieškovo nesiskaitymą su įstaigos ir gydytojų bendruomenės interesais, dėl prarasto pasitikėjimo pagrįstai priėmė sprendimą atleisti ieškovą iš darbo DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu. Tokia ieškovui pritaikyta sankcija yra proporcinga priemonė jo padarytam šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, nes pasitikėjimo neturintis asmuo negali eiti tokių pareigų tokio pobūdžio įstaigoje.

**Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.** Teismo vertinimu, nors ieškovas nurodo, kad jo pasisakymai galėjo būti iškraipyti, jis neišvardijo galimų publikacijų netikslumų, kurie iš esmės pakeistų pagrindinį interviu leitmotyvą, jog ieškovas homoseksualumą vertina kaip sutrikimą, savo poziciją išsako kaip tam tikros srities profesionalas, einantis vadovaujamas pareigas, taip pat ją pristato kaip vyraujančią tarp tos srities specialistų. Teismo vertinimu, pirmosios instancijos teismas paneigė ieškovo argumentą, kad jo pasisakymai buvo istorinio pobūdžio, sietini su požiūriu, vyravusiu sovietiniais laikais.

Teismas atkreipė dėmesį, kad ieškovo pareiginiuose nuostatuose, be kita ko, įtvirtinta pareiga laikytis profesinės etikos principų, įskaitant lojalumo principą, nustatantį, kad įstaigos darbuotojai privalo vengti viešų pasisakymų, diskredituojančių darbuotojo ar įstaigos vardą, silpninančių visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ar įstaiga.

Aplinkybė, kad vieną iš interviu ieškovas davė savo kabinete, tiek ir faktas, jog ieškovas prisistatė didelę patirtį turinčiu vadovaujamas pareigas einančiu specialistu, teismo vertinimu, sukuria įspūdį, kad ieškovo išsakyta nuomonė atitinka tam tikrą požiūrį, vyraujantį tiek jo bendradarbių aplinkoje, tiek ir įstaigoje, kurioje jis dirba. Situacija, kai įstaigoje skyriaus vedėju dirba gydytojas psichiatras, kuris akivaizdžiai patologizuoja homoseksualumą, tiek atsakovės, tiek ir pirmosios instancijos teismo pagrįstai buvo įvertinta kaip nepriimtina, reikšmingai kenkianti atsakovės reputacijai, atitinkanti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąlygas.

**LAT panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį ir pirmosios instancijos teismo sprendimą** – pripažino ieškovo atleidimą iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo neteisėtu, bylos dalį dėl ieškovo grąžinimo į darbą ir ieškovui priteistinos kompensacijos perdavė nagrinėti iš naujo pirmosios instancijos teismui.

Teismas, apibendrindamas teisinį reguliavimą ir kasacinio teismo praktiką, nurodė, kad, pagal DK 58 straipsnio 3 dalies 7 punktą, darbo sutarties nutraukimas galimas tik tokiu atveju, jei darbuotojas kaltais veiksmais neatlieka darbo pareigų, su kuriomis jis buvo tinkamai supažindintas, ir dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotojo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas.

Byloje nustatytos aplinkybės teismui sudarė pagrindą spręsti, kad darbdavio vertinimu etikos (kartu ir darbo sutarties sąlygų) pažeidimas pasireiškė ieškovo nuomonės išsakymu tretiesiems asmenims (ne pacientams ar darbuotojams, su kuriais ieškovą sieja subordinaciniai santykiai), todėl atsižvelgtina į Konvencijos<sup>12</sup> 10 straipsnio, garantuojančio asmens teisę laisvai reikšti savo įsitikinimus ir įtvirtinančio šios teisės ribas, taikymo ir aiškinimo praktiką.

EŽTT<sup>13</sup> yra nurodęs, kad saviraiškos laisvė taikoma ne tik informacijai ar idėjoms, kurios yra palankiai priimamos, laikomos neįžeidžiančiomis ar nereikšmingomis, bet ir toms, kurios žeidžia, šokiruoja ar trikdo. Tokie yra pliuralizmo, tolerancijos ir plačių pažiūrų reikalavimai, be kurių nėra demokratinės visuomenės. Jei šiai laisvei taikomos išimtys, jos turi būti aiškinamos siaurai, o bet kokių ribojimų būtinybė turi būti įtikinamai pagrįsta. Naudojimasis saviraiškos laisve gali būti ribojamas tik įstatymu ir tik tiek, kiek būtina demokratinėje visuomenėje būtinos valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, žmonių sveikatai bei moralei, taip pat kitų asmenų orumui ar teisėms apsaugoti, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ar teisminės valdžios autoritetui ir nešališkumui garantuoti (Konvencijos 10 straipsnio 2 dalis). Būdvardis „būtina“ reiškia „skubų visuomeninį poreikį“<sup>14</sup>.

EŽTT pažymi, kad Konvencijos 10 straipsnio apsauga apima ir profesinių nuomonių, kurios gali žėisti tam tikrų pažeidžiamų grupės narių jausmus, skelbimą<sup>15</sup>, o akademinų darbuotojų laisvės atlikti mokslinius tyrimus ir skelbti jų rezultatus apribojimai

<sup>12</sup> Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija.

<sup>13</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas.

<sup>14</sup> EŽTT 2017 m. birželio 27 d. sprendimas byloje Medžlis Islamske Zajednice Brčko ir kiti prieš Bosniją ir Hercegoviną, peticijos Nr. 17224/11).

<sup>15</sup> EŽTT 2012 m. kovo 15 d. sprendimas byloje Aksu prieš Turkiją, peticijos Nr. 4149/04.

turi būti atidžiai nagrinėjami, ginčijamos ištraukos turi būti vertinamos ne atskirai, o atsižvelgiant į visą tekstą ir į leidinio autoriaus naudotą tyrimo metodą. Kita vertus, teismas atkreipė dėmesį į tai, kad EŽTT pripažįsta, jog darbuotojo teisė reikšti savo įsitikinimus gali būti ribojama, jei toks nuomonės reiškimas trukdo tinkamai atlikti darbo funkcijas<sup>16</sup>.

Apibendrinamas aptartoje EŽTT praktikoje įtvirtintas taisyklės, teismas nurodė, kad asmens teisė reikšti savo įsitikinimus gali būti ribojama darbo santykiuose, jei šių įsitikinimų reiškimas nesuderinamas su tinkamu darbo funkcijų atlikimu. Įvertinus atsakovės Etikos kodekso atitinkamo straipsnio formuluotę, kad įstaigos darbuotojai privalo vengti viešų pasisakymų, diskredituojančių darbuotojo ar įstaigos vardą, silpninančių visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ar įstaiga, teismas nusprendė, kad šiuo atveju darbuotojo lojalumo pareiga nediskredituoti įstaigos vardo negali būti aiškinama taip plačiai, kad apimtų darbuotojo pareigą nereikšti savo įsitikinimų tiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu nesusijusiais klausimais.

Teismas nusprendė, kad ieškovo pasisakymai, dėl kurių su juo buvo nutraukta darbo sutartis, nors ir buvo išdėstyti jo darbo kabinete, tačiau nebuvo susiję su jo, kaip teikiančio sveikatos priežiūros paslaugas asmens, veikla ar jo, kaip skyriaus vedėjo, darbine veikla. Straipsnio autorė aiškiai nurodė, kad interviu iš ieškovo ji ėmė istorinio tyrimo tikslais, būtent dėl to, kad jis buvo vienas psichoterapijos pradininkų Lietuvoje.

Tais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl to, kad jo saviraiškos laisvė nesuderinama su darbdavio etikos reikalavimais, kadangi ši sankcija susijusi su darbuotojo saviraiškos teisės ribojimu, atleidimo pagrindams EŽTT kelia aukštus motyvavimo reikalavimus – turi būti aiškiai nurodoma, kaip darbuotojo elgesys pažeidė darbdavio interesus<sup>17</sup>.

Nors apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad ieškovo išsakyti teiginiai susiję su ieškovo darbo funkcijų vykdymu, nes išsakyti jo darbo kabinete, LAT vertinimu, vien interviu davimo vieta nėra pakankamas kriterijus teigti, kad ieškovas interviu davė kaip atsakovės darbuotojas, ypač atsižvelgiant į tai, kad ieškovas dirba psichoterapeutu nuo 1967 metų, buvo žinomas interviu autorei kaip ilgametis tos srities specialistas ir pati atsakovė nurodė, kad ieškovas reiškia asmeninę nuomonę, nesusijusią su atsakove. Taip pat LAT vertinimu, apeliacinės instancijos teismas apsiribojo deklaratyviais teiginiais dėl teiginių neetiškumo, nenurodydamas, kaip tokie teiginiai trukdo atlikti šį darbą, ar dėl šių teiginių gydymo įstaiga neteko pacientų pasitikėjimo, ar ieškovui pavaldūs darbuotojai

<sup>16</sup> EŽTT 2019 m. kovo 21 d. sprendimas, peticijos Nr. 65717/14.

<sup>17</sup> EŽTT 2025 m. vasario 13 d. sprendimas byloje P. prieš Lenkiją, peticijos Nr. 56310/15.

buvo instrukuoti netinkamai atlikti savo funkcijas ir pan.

Nors DK normos ir kasacinio teismo praktika nepaneigia darbdavio teisės pripažinti darbuotojo etikos pažeidimą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, darbdavio teisė riboti darbuotojo saviraišką konkrečiu atveju aiškinama siaurai. Darbuotojo teisė reikšti savo įsitikinimus gali būti ribojama tik tiek, kiek būtina darbdavio interesams, susijusiems su darbo funkcijų tinkamu vykdymu, užtikrinti. Darbdavys negali riboti darbuotojo teisės reikšti įsitikinimus, net prieštaringsus ar nepopuliarius, bet netrukdančius tinkamai atlikti darbo funkcijų. Įrodyti, kad darbuotojo saviraiška iš esmės neleidžia tinkamai atlikti darbo ir funkcijų ir tai yra pagrindas nutraukti darbo sutartį, yra darbdavio pareiga.

Teismas padarė išvadą, kad darbdavė neįrodė, jog ieškovas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Teismo vertinimu, ieškovas išsakė ne įstaigos, o savo, kaip ilgamečio psichoterapeuto, turinčio profesinės patirties kitomis istorinėmis aplinkybėmis, nuomonę apie homoseksualumo traktavimą medicinos mokslo raidoje. Darbdavės pozicija dėl ieškovo per interviu išsakytų teiginių nebuvo nuosekli – darbdavė, viena vertus, pripažino, kad ieškovas gali reikšti savo nuomonę, nes šie pasisakymai nesusiję su ieškovo darbo funkcijų atlikimu, kita vertus, tuos pačius pasisakymus vertino kaip šiurkščiai pažeidžiančius būtent darbo sutarties sąlygas ir diskredituojančius atsakovės vardą.

Teismas pažymėjo ir tai, kad nors ieškovas reiškė savo įsitikinimus gana kontraversiška forma, tokia forma informacija buvo paskleista ne jo paties, o straipsnių autorių sprendimu, interviu paskelbti nesuderinus su ieškovu jų teksto. Nors iš bylos faktų matyti, kad neigiama reakcija į ieškovo pareiškimus buvo, bet, teismo vertinimu, ji nebuvo susijusi su atsakovės, kaip sveikatos priežiūros funkciją vykdančio subjekto, reputacija gydymo srityje. Be to, po interviu ieškovas kreipėsi į atsakovę dėl bendros nuomonės pateikimo, tačiau atsakovė atsisakė ją teikti, todėl teismui buvo labiau tikėtina, jog pati atsakovė tuo metu vertino, kad žala jos reputacijai nebuvo padaryta, nes ieškovas interviu davė tik savo vardą.

Teismas nusprendė, kad nėra pagrindo išvadai, jog ieškovas, reikšdamas savo nuomonę, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, už kurį taikoma griežčiausia nuobauda – darbo sutarties nutraukimas.

Taigi DGK ir pirmosios instancijos bei apeliacinės instancijos teismų sprendimai iš esmės sutapo (nusprendė, kad ieškovo atleidimas iš darbo buvo pagrįstas), tačiau LAT pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu.

**4. Dėl darbdaviui padarytos žalos atlyginimo** (Kauno apygardos teismo 2026 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-184-638/2026)

Ieškovė (darbdavė) kreipėsi į teismą ir prašė priteisti iš atsakovo (darbuotojo) 1210,86 Eur žalą ir bylinėjimosi išlaidas.

Ieškovė paaiškino, kad atsakovui vežant krovinį pagal CMR važtaraštį įvyko jos turto apgadinimo įvykis – atsakovas apgadino jos nuomojamą puspriekabę, dėl ko jai teko atlikti remonto darbus. Ieškovės teigimu, atsakovas parašė pasiaiškinimą, kuriame pripažino, kad įvyko ieškovės nuomojamo turto sugadinimo įvykis ir kaltę pripažino, tačiau neatsiskaitė su ieškove, nereaguoja į ieškovės skambučius atvykti į darbą ir/arba apmokėti susidariusį įsiskolinimą. Ieškovė pažymėjo, kad dėl atsakovo kaltės ji patyrė 1016,40 Eur nuostolius, sugadinus nuomojamą turtą – puspriekabę, taip pat patyrė nuostolius dėl puspriekabės nuomos 194,46 Eur sumai (544,50 Eur/28 dienų x 10 dienų), kas bendrai sudaro 1210,86 Eur sumą. Taip pat nurodė, kad atsakovas pasiaiškiniame aiškiai nurodė, kad krovinį pakrovė siuntėjas, tačiau būtent jis sutvirtino siuntėjo pakrautą krovinį, o ne siuntėjas, taigi pats atsakovas nusprendė kaip reikia įtvirtinti krovinį, o ne siuntėjas.

Atsakovas prašė ieškinį atmesti kaip nepagrįstą. Nurodė, kad paaiškiniame aprašė įvykusį incidentą, bet savo kaltės nepripažino. Paaiškino, kad turėjo vežti plieno lakštus, juos krovė siuntėjas ir siuntėjas patikrino krovinio tvirtinimus, nes siuntėjas už tai atsakingas. Po pakrovimo krovinyje buvo tinkamai pritvirtintas: 12 tvirtinimo diržų ir 24 tvirtinimo kampuočiai. Įmonės direktoriui buvo pranešta telefonu, kaip tvirtino krovinį, jis davė įsakymą važiuoti išsikrauti, išvažiuavus, stabdant prie šviesoforo, 3 tvirtinimo diržai nutrūko ir plieno lakštai pasislinko į priekį, sugadindami puspriekabės konstrukciją – statramsčius ir laikiklius. Taip pat atsakovas nurodė, kad tvirtinimo diržai buvo labai seni, ant jų dėl intensyvaus naudojimo jau nebebuvo užrašų apie jų technines charakteristikas (pagal EN 12195-2 standartus – netinkamos kokybės), apie tai ne kartą buvo pranešta darbdavei, tačiau vadovas nurodė, kad tai normalu. Atsakovo nuomone, krovinyje pasislinko dėl netinkamos kokybės diržų, darbdavė neatliko ekspertizės, dėl kokios priežasties nutrūko diržai ir pasislinko krovinyje, ir neįrodė jo kaltės. Mano, kad jis, kaip darbuotojas, neatsako už žalą, nes nėra jo kaltės.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2025 m. kovo 26 d. sprendimu Nr. DGKS-2405 darbo byloje Nr. APS-131-5961/2025 darbdavės prašymą dėl žalos iš darbuotojo išieškojimo atmetė.

**Pirmosios instancijos teismas ieškovės ieškinį atmetė** – konstatavo, kad nėra pagrindo tenkinti ieškovės reikalavimą dėl žalos jai priteisimo, nes atsakovo kaltė byloje nenustatyta.

Teismas, be kita ko, nustatė, kad atsakovo vežamą krovinį pakrovė siuntėjas, o atsakovas atliko tvirtinimo veiksmus su tokiais diržais, kokie buvo puspriekabėje. Pažymėjo, kad teismo posėdžio metu atsakovas nurodė, jog dėl krovinio vežimo skambino įmonės vadovui (tai patvirtina jo pateikta skambučių išklotinė), ar gali taip vežti ir, tik gavęs jo sutikimą, pradėjo transportuoti krovinį.

Taip pat teismas akcentavo, kad darbdavei, kuriai keliami aukštesni atidumo ir atsakingumo standartai, veikus visiškai aplaidžiai, pasyviai, pastaroji negali tikėtis, kad jos neatsakingas veikimas bus ginamas. Tuo labiau, pagal DK 10 straipsnio 2 dalį darbo byloje visos abejonės aiškinamos darbuotojo naudai. Teismas nusprendė, kad nagrinėjamu atveju tiesioginė žalos atsiradimo priežastis yra diržų plyšimas. Teismo vertinimu, ieškovė byloje neįrodė, kad diržų plyšimas įvyko dėl atsakovo kaltės, nepaneigė, kad tvirtinimo diržai buvo seni, ant jų nebuvo užrašų apie jų technines charakteristikas. Teismas taip pat nustatė, kad ir po įvykio ieškovė nepatikrino diržų kokybės, netyrė įvykio aplinkybių, keitė savo parodymus, puspriekabė nebuvo drausta kasko draudimu. Taigi tokios atsakomybės perkėlimas vien tik vairuotojui ir šiuo pagrindu yra nepagrįstas bei nesąžiningas.

**Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.** Teismas nurodė, kad darbo sutartimi šalys susitarė, jog darbuotojas atlygina darbdaviui visą žalą dėl darbuotojo kaltės, padarytą tyčia, nusikalstama veika, nevykdant darbdavio nurodymų, prarandant ar sugadinant darbo priemones, netinkamu materialinių vertybių saugojimus arba nesiimant priemonių dėl materialinių vertybių praradimo. Teismui nepateikti atsakovo pareiginiai nuostatai, iš kurių būtų galima spręsti, kokios buvo atsakovo kaip vairuotojo darbinės funkcijos, ir kurių būtent funkcijų atsakovas neatliko arba atliko netinkamai.

Nors apeliantė nurodo, kad atsakovas turėjo vadinamąjį „95 kodą“, t. y. ES šalyse pripažįstamą profesionalaus vairuotojo kvalifikaciją, todėl turėjo išmanyti, kaip tvirtinti krovinius, teismas sutiko, kad atsakovas tokią kvalifikaciją turėjo, tačiau, nėra aišku, dėl kokios priežasties įvyko ginčo įvykis. Priežasčių gali būti įvairių - nuo netinkamų tvirtinimo priemonių iki netinkamo vairuotojo darbo. Teismo vertinimu, pirmosios instancijos teismas pagrįstai sprendime nurodė, kad tiesioginė žalos atsiradimo priežastis yra diržų plyšimas, o darbdavė nepaneigė, kad tvirtinimo diržai buvo seni, ant jų nebuvo užrašų apie technines charakteristikas. Teismas įvertino, kad ir po įvykio ieškovė nepatikrino

diržų kokybės, netyrė įvykio aplinkybių, keitė savo parodymus, tačiau jokio įvykio tyrimo neatliko.

Teismas nesutiko su apeliančės teiginiu, kad savo kaltės nebuvimą privalo įrodyti atsakovas, o ne ieškovė. Bendroji įrodinėjimo taisyklė yra ta, kad įrodinėja tas, kas teigia, o ne tas, kas neigia. Todėl ieškovė ir turėjo pateikti įrodymus, ką konkrečiai neteisėto atliko atsakovas, dėl ko atsirado žala. Ieškovė kaip pagrindinį įrodymą teikė paties atsakovo rašytą pasiaiškinimą, tačiau atsakovas pasiaiškiniame savo kaltės ar neteisėtų veiksmų pripažinimo, pasižadėjimo atlyginti žalą nėra užfiksuota.

Kasacinio teismo išaiškinta, kad teisine prasme pripažįstama, jog priežastinis ryšys yra tais atvejais, jeigu asmuo turėjo pareigą ką nors atlikti, koku nors būdu veikti, tačiau neveikė, ir toks neadekvatus susiklosčiusiai faktinei situacijai elgesys pakankamai prisidėjo prie žalos atsiradimo, tiesiogiai sukeldamas žalingus padarinius arba sukurdamas sąlygas tokiems padariniams atsirasti. Darbuotojui atsakomybė pagal DK 151 straipsnį gali būti taikoma nustačius neteisėtos darbuotojo veikos ir atsiradusios žalos tiek tiesioginį priežastinį ryšį, tiek netiesioginį priežastinį ryšį – kai darbuotojo veiksmai (neveikimas) tiesiogiai nesukelia žalos, tačiau reikšmingai prisideda prie jos atsiradimo<sup>18</sup>. Šioje byloje teismas nenustatė nei atsakovo pareigos veikti tam tikru būdu, nei netinkamo tos pareigos atlikimo.

Taip pat teismas pažymėjo, kad apeliančės teiginiai, jog priimtas sprendimas suteikė teisę atsakovui praturtėti ieškovės sąskaita, yra nepagrįsti. Teismo vertinimu, atsakovas jokio turto dėl įvykusios žalos neįgijo, tuo labiau ieškovės sąskaita. Tuo tarpu ieškovė, neapdraudusi savo civilinės atsakomybės, būtent siekė praturtėti darbuotojo sąskaita.

Pažymėtina, kad DGK ir teismų sprendimai sutapo – ieškovės reikalavimas dėl žalos priteisimo iš atsakovo netenkintas.

## **5. Dėl atleidimo iš darbo pagal DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punktą teisėtumo**

(Klaipėdos apygardos teismo 2026 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-244-513/202)

Ieškovas (darbuotojas) prašė pripažinti atleidimą iš darbo pagal DK 60 straipsnio 1 dalį neteisėtu, grąžinti į ankstesnį darbą, priteisti VDU už priverstinės pravaikštos laiką ir 3000 Eur neturtinės žalos atlyginimą.

<sup>18</sup> LAT 2023 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023.

Ieškovas teismui nurodė, kad atsakovė atleido jį iš darbo DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu, kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali dirbti šio darbo. Darbdavio nurodymu buvo siųstas į polikliniką, kur patikrinus jo sveikatą buvo duota išvada, jog pagal pareigybę nurodytą darbą gali dirbti. Vis dėlto, atsakovė inicijavo neeilinį jo sveikatos patikrinimą jam nesant darbe dėl ligos. Grįžęs į darbą buvo pakartotinai nusiųstas į polikliniką pasitikrinti sveikatą. Nustatyta, kad dirbti pagal pareigybę gali, tačiau negali kelti svorio daugiau kaip 10 kg ir privalo dirbti su ausinėmis. Esant neaiškiai išvadai atsakovė jį atleido iš darbo. Mano, kad atsakovė negalėjo atleisti jo iš darbo, kadangi pažymoje aiškiai nurodyta, jog dirbti pagal pareigybę jis gali; atsakovė turėjo jo prašyti papildomos informacijos iš gydymo įstaigų, juo labiau, kad medicininėje kortelėje nurodyta, jog dirbti pagal pareigybę jis gali su tam tikrais apribojimais.

Taip pat ieškovas pažymėjo, kad atsakovės pasiūlyta kelio darbininko pozicija reikalauja daug didesnės fizinės ištvermės, nei jo eitos pareigos. Todėl mano, kad su juo buvo susidorota jo tiesioginio viršininko nurodymu, jis buvo sugniuždytas, pablogėjo jo reputacija, neteisėtas atleidimas turėjo neigiamos įtakos jo psichinei ir fizinei sveikatai.

Pažymėtina, kad Panevėžio DGK 2025 m. birželio 10 d. sprendimu Nr. DGKS-4496 darbo byloje Nr. APS-105-10359/2025 darbuotojo reikalavimus dėl neteisėto atleidimo, priverstinės pravaikštos priteisimo ir neturtinės žalos atlyginimo atmetė.

**Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė** – konstatavo, kad darbdavė, įvertinusi visas aplinkybes, matydama atsakovo negalėjimą dirbti konkrečiose pareigose dėl sveikatos būklės bei nenorą užimti kitas pareigas įmonėje, pagrįstai priėmė sprendimą atleisti jį iš darbo DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu, toks darbdavės sprendimas yra pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, atleidimo iš darbo procedūrinių pažeidimų nenustatyta.

**Apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.**

Teismas nurodė, kad DK 60 straipsnis nustato darbo sutarties nutraukimo nesant darbo sutarties šalių valios pagrindus. Jų įtvirtinimas įstatyme ir darbo sutarties jiems esant nutraukimas grindžiami viešuoju interesu, nagrinėjamu atveju – darbuotojo sveikatos būkle. Pažymėjo, kad DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtinta teisės norma yra imperatyvaus pobūdžio. Ši teisės norma sistemiškai su DK 60 straipsnio 2 dalimi aiškintina taip, kad atsiradus joje įtvirtintam darbo sutarties nutraukimo pagrindui darbo sutartis privalo būti nutraukta. Darbdavys neturi pasirinkimo teisės nutraukti darbo sutartį ar ne, o gavęs aptariamoje teisės normoje įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindo

egzistavimą patvirtinantį dokumentą ar kitaip apie jį (pagrindą) sužinojęs, turi pareigą nutraukti darbo sutartį ir šią pareigą jis privalo įvykdyti įstatyme nustatyta tvarka ir sąlygomis ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos. Už šios pareigos nevykdymą ar netinkamą vykdymą darbdaviui taikoma atsakomybė.

Sveikatos priežiūros įstaigos išvada yra privaloma tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, t. y. išvados pagrindu atsiranda darbdavio pareiga atleisti darbuotoją, kuris dėl savo sveikatos būklės negali toliau eiti pareigų ar dirbti pavesto darbo<sup>19</sup>. Taip pat teismas pažymėjo, kad, priešingai apelianto teiginiams, nereikalaujama, jog sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje būtų įvardytas draudimas dirbti iki tol darbuotojo konkrečiai dirbtą darbą. Svarbu, kad pagal išvadoje pateiktus darbuotojui nurodytus darbo funkcijų apribojimus būtų galima aiškiai ir neabejotinai suprasti, jog darbuotojas nebegali atlikti tų darbo funkcijų ar dalies jų, dėl kurių atlikimo su darbuotoju buvo sudaryta darbo sutartis<sup>20</sup>.

Teismas nurodė, kad ieškovo tiesioginis vadovas elektroniniu laišku atsakovės kompetentingo darbuotojo prašė organizuoti neeilinį ieškovo sveikatos patikrinimą nurodęs, kad jam kyla abejonių dėl ieškovo sveikatos būklės, kadangi jis šlubuoja, sunkiai vaikšto, greitai pavargsta. Šiame kontekste teismas pripažintino nepagrįstais apelianto argumentus, kad nepagrįstai inicijuotas neeilinis jo sveikatos patikrinimas. Priešingai, tokia galimybė numatyta AB „Lietuvos geležinkeliai“ generalinio direktoriaus sprendimu. Taip pat apeliantas pripažįsta tiesioginio vadovo nurodytas aplinkybes apie pakitusią sveikatos būklę, sukėlusią įtarimų tiesioginiam vadovui dėl galimybės ieškovui toliau vykdyti jam priskirtas funkcijas, tačiau teigia, kad tai buvo nustatyta tuo metu, kai jis sirgo ir buvo laikinai nedarbingas. Vis dėlto, ieškovas nepateikė jokių įrodymų šiam teiginiui pagrįsti.

Atlikus neeilinį ieškovo sveikatos patikrinimą išduota asmens medicininė knygelė (sveikatos pasas), kurioje, įvertinus tuos pačius ieškovą darbe veikiančius (galinčius veikti) kenksmingus veiksnius, duota išvada, jog ieškovas dirbti gali ribotai, t. y. kelti svorį iki 10 kg, riboti fizinį krūvį, dirbti tik su klausos apsaugos priemonėmis. Teismas nurodė, kad ieškovo pozicija ir atliekamos funkcijos reikalauja, jog darbuotojas galėtų kelti didesnę nei 10 kg svorį, nes naudojamos darbo priemonės (pvz., domkratai, siurbliai, valdymo pultai) yra sunkesnės ir jas būtina nešti, pakrauti, iškrauti, paruošti transportavimui ir pan. Atliekant darbus pavojingoje geležinkelio eismo zonoje draudžiama dėvėti

<sup>19</sup> LAT 2015 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-561-684/2015.

<sup>20</sup> LAT 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2011.

prieštriukšmines ausines, ausinukus, galvos goltuvus ar kitus daiktus, kurie gali sumažinti darbuotojo budrumą ir nukreipti dėmesį nuo judančių riedmenų bei mechanizmų. Teismas akcentavo ir tai, kad darbuotojo sveikatos būklė turi ne tik tenkinti reikalavimus darbo funkcijoms pagal darbo sutartį atlikti, t. y. darbuotojas turi būti ne tik pasiruošęs kokybiškai dirbti tą darbą, dėl kurio atlikimo buvo sulygta su darbdaviu darbo sutartimi, bet taip pat ir atliekamas darbas darbuotojui turi būti saugus, nekenkiantis jo sveikatai. Taigi, teismas sutiko, kad nagrinėjamu atveju atsakovė objektyviai, nepagrįstai nepadidinusi fizinio krūvio kitiems su ieškovu kartu dirbantiems darbuotojams, negalėjo ieškovui sudaryti darbo sąlygų, nekenkiančių jo sveikatai.

Teismo vertinimu, atsakovė neskubėjo atleisti ieškovo, priešingai, ieškojo realios galimybės jį perkelti į kitas pareigas ir nėra jokio pagrindo ieškovo teiginiams, kad su juo buvo susidorota. Ieškovui akcentuojant ilgą darbo stažą įmonėje ir paskatinimus, teismas pažymėjo, kad atleidimas DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu nėra nuobauda darbuotojui, priešingai, šis teisinis atleidimo pagrindas nėra nulemtas šalių valios, jis yra objektyvus, sąlygotas darbuotojo sveikatos būklės. Šiuo atveju darbuotojo sveikata, jam saugios ir nekenksmingos darbo sąlygos yra imperatyvus reikalavimus ir didesnis saugotinas gėris ir vertybė, kurią privalo užtikrinti darbdavys, o objektyviai negalėdamas to padaryti privalo atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu nėra galimybės jam pasiūlyti kitų laisvų sveikatą atitinkančių pareigų (darbo).

Taip pat teismas atkreipė dėmesį, kad sveikatos priežiūros įstaigos išvada nėra nugincyta, ieškovas jos neskundė, nors pacientas, nesutinkantis su privalomo sveikatos patikrinimo išvadomis, gali jas apskųsti Lietuvos Respublikos pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymo nustatyta tvarka. Nustatytos faktinės bylos aplinkybės patvirtina, kad darbuotojo (ieškovo) sveikatos būklė arba pasikeitė po jo ligos, arba buvo ne itin atidžiai įvertinta, todėl atsakovė pagrįstai vadovavosi vėlesne išvada ir joje nustatytais apribojimais ieškovo darbui.

DGK ir teismų sprendimai iš esmės sutapo – atleidimas iš darbo pagal DK 60 straipsnio 1 dalį pripažintas teisėtu.

## **6. Dėl darbo santykių nutraukimo DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu** (Klaipėdos apygardos teismo 2026 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-265-1142/2026)

Ieškovė (darbdavė) prašė teismo pripažinti, kad ji pagrįstai netenkino atsakovo (darbuotojo) prašymo nutraukti darbo sutartį DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, taip pat, kad yra tinkamai atsiskaičiusi su atsakovu, priteisti patirtas bylinėjimosi išlaidas.

Ieškovė teismui nurodė, kad atsakovas pateikė bendrovei prašymą nutraukti jo darbo sutartį DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu. Ieškovės teigimu, nebuvo pagrindo nutraukti šalis siejančią darbo sutartį šiuo pagrindu, šalių sudaryta darbo sutartis nebuvo nutraukta. Ieškovės teigimu, savo, kaip darbdavio, pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas vykdė tinkamai. Nurodė, kad įtraukė į apskaitą ir apmokėjo visą darbuotojo tachografo kortele fiksuotą jo darbo laiką, įskaitant paties darbuotojo rankiniu būdu suvestus kitus darbus, su darbuotoju tinkamai ir iki galo atsiskaitė tiek už visą jo faktiškai dirbtą laiką, tiek už darbą naktį. Taip pat atkreipė dėmesį, kad darbdavys neprivalėjo darbuotojui už vienos pamainos trukmės komandiruotes mokėti dienpinigių, tačiau šalys darbo sutartimi sulygo dėl darbuotojui palankesnės nuostatos ir nuolat mokėjo darbuotojui kiek daugiau negu 50 proc., t. y. po 15 Eur, dydžio dienpinigius už kiekvieną vienos pamainos trukmės komandiruotę. Susitarimas, numatantis palankesnes negu DK įtvirtintas nuostatas, ieškovės teigimu, negali būti pagrindas iš darbdavio priteisti dar didesnes dienpinigių sumas.

Atsakovas nurodė, kad darbo sutartis pagrįstai nutraukta DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu. Paaiškino, kad jis nuolat dirbo viršijant maksimalų leistiną darbo laiką bei be pakankamų poilsio periodų, o tai tiesiogiai pažeidžia darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančias teisės normas. Ieškovė taikė mišrų darbo apmokėjimo modelį, kuris nebuvo aiškiai įtvirtintas darbo sutartyje ar tinkamai paaiškintas. Tokia sistema sudarė sąlygas atsirasti apmokėjimo už darbą netikslumams ir manipuliacijoms, o tai pažeidžia darbuotojo teisę į teisingą darbo užmokestį. Pati darbo pobūdžio specifiška (ilgi reisai naktį, darbo pradžia ir pabaiga skirtingu laiku) bei ieškovės prisiimti įsipareigojimai darbo sutartyje ir jos prieduose, atsakovo teigimu, patvirtina, kad jam pagrįstai priklausė dienpinigiai, kurių ieškovė neišmokėjo visa apimtimi. Ieškovė iki šiol iki galo neatsiskaitė.

Pažymėtina, kad Panevėžio DGK 2025 m. vasario 13 d. sprendimu Nr. DGKS-1444 darbo byloje APS-111-672/2025 atsakovo prašymą tenkino iš dalies – nustatė, kad darbo sutartis nutraukta DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, priteisė darbuotojui dviejų mėnesių VDU dydžio išeitinę išmoką, 5398,18 Eur darbo užmokestį, 3829 Eur dienpinigius, 475,94 Eur kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir netesybas.

**Pirmosios instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies** – nustatė, kad darbo sutartis tarp ieškovės ir atsakovo nutraukta DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, priteisė iš ieškovės 157,40 Eur (atskaičius mokesčius) neišmokėto darbo užmokesčio, 3298,32 Eur (neatskaičius mokesčių) išeitinę kompensaciją, 584,31 Eur (neatskaičius mokesčių) kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, 3661 Eur dienpinigius

ir 9894,96 Eur (neatskaičius mokesčių) netesybas. Kitus ieškinio reikalavimus atmetė, paskirstė bylinėjimosi išlaidas.

Teismas nusprendė, kad yra pagrindas konstatuoti ieškovę pažeidus darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančias teisės normas, neužtikrinus tinkamo darbo ir poilsio režimo, jo apskaitos, o ir visiško atsiskaitymo su darbuotoju. Teismas pripažino pagrįstais darbuotojo argumentus dėl psichologiškai bauginančios jį, kaip darbo teisinių santykių šalį, menkinančios aplinkos sudarymo. Remiantis bylos duomenimis, šie pažeidimai truko ilgiau kaip dviejų mėnesių laikotarpį.

**Apeliacinės instancijos teismas pakeitė pirmosios instancijos teismo sprendimą** – konstatavo, kad yra pagrindas pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria atsakovui iš ieškovės priteista neišmokėto darbo užmokesčio dalis, pakeisti ir šios sumos atsakovui nepriteisti; **dėl kitų skundžiamų byloje pareikštų materialinių reikalavimų dalies pirmosios instancijos teismas priėmė teisėtą ir pagrįstą sprendimą.**

Teismas nurodė, kad pagal DSSĮ<sup>21</sup> 25 straipsnio 1 dalies 8 punktą, darbdaviui atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, užtikrina DK ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką, nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio laiką.

Aprašo<sup>22</sup> 9–11 punktai numato, kad savaitė kelių transporto įmonėse yra laiko tarpas nuo pirmadienio 0.00 valandos iki sekmadienio 24.00 valandos; naktinis darbas kelių transporto įmonėse yra bet kuris darbas nakties laiku; nakties laikas transporto įmonėse yra nuo 0.00 valandos iki 7.00 valandos. Mobiliesiems kelių transporto darbuotojams nustatoma ši darbo ir poilsio laiko trukmė bei jų apskaita: vidutinis savaitės darbo laikas neturi viršyti 48 valandų. Maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti pailginta iki 60 valandų tik tada, kai per 4 mėnesius neviršijama vidutiniškai 48 darbo valandų per savaitę (Aprašo 14.1 papunktis). Kai atliekamas naktinis darbas, kasdienis darbo laikas negali viršyti 10 valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį (Aprašo 14.4 papunktis).

Teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad yra pagrindas konstatuoti ieškovę pažeidus darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančias teisės normas, neužtikrinus tinkamo darbo ir poilsio režimo, jo apskaitos. Nurodė, kad iš byloje esančių darbo laiko apskaitos žiniaraščių, tachografo duomenų matyti, jog ieškovė

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

<sup>22</sup> Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534.

netinkamai žymėjo atsakovo faktiškai dirbtas valandas nakties metu, t. y. žymėjo mažiau valandų, dirbtų naktį, nei buvo užfiksuota pagal kortelės duomenis. Ieškovė iš viso atsakovo faktiškai dirbto darbo laiko naktį, pagal kortelės duomenis, tinkamai nepažymėjo 2024 m. rugsėjo mėn., 2024 m. spalio mėn., taip pat atsakovo maksimalus darbo laikas per vieną dieną 2024 m. spalio mėn. buvo viršytas 2 kartus, 2024 m. gruodžio mėn. – 8 kartus. Taip pat darbo laiko apskaitos neatitikimai ieškovės parengtuose darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose buvo ir žymint atsakovo darbo laiką naktį 2024 m. sausio mėn., 2024 m. kovo mėn., 2024 m. balandžio mėn., 2024 m. liepos mėn.

Teismas pažymėjo, kad 2024 m. spalio mėn. atsakovas dirbo žymiai viršydamas maksimalias darbo laiko normas. Iš ieškovės pateikto atsakovo darbo grafiko duomenų matyti, kad 2024 m. spalio mėn. atitinkamomis dienomis atsakovas turėjo dirbti nuo 17 val. 30 min. iki 5 val. 30 min., kai pamainos (komandiruotės) trukmė sudaro 12 val., atsakovas dirbo nakties metu, o pagal Aprašo 14.4 papunktį, kai atliekamas naktinis darbas, kasdienis darbo laikas negali viršyti 10 valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį. Be to, atsakovas 2024 m. spalio mėn. turėjo dirbti 20 dienų, tačiau šio laikotarpio ieškovės darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose nurodoma, jog atsakovas dirbo 23 dienas, darbo ir poilsio laiko žymėjimai darbo grafike neatitinka darbo laiko apskaitos žiniaraštyje fiksuojamų duomenų. Byloje duomenų apie pakitusį atsakovo darbo grafiką, rašytinį sutikimą dirbti viršvalandžius nėra pateikta.

Teismas atmetė ieškovės argumentus, kad aplinkybės dėl ieškovės netinkamai vykdytos darbuotojo darbo laiko apskaitos negali būti vertinamos kaip reikšmingos darbo sutarties nutraukimui pagal DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Teismas akcentavo, kad darbo laiko apskaitos reikalavimai yra reglamentuojami imperatyviomis teisės normomis ir pareiga užtikrinti tinkamą šių nuostatų laikymąsi tenka darbdaviui. Būtent ieškovės darbo ir poilsio laiko apskaitos duomenys rodo, kaip ieškovė užtikrina tinkamą darbuotojo darbo ir poilsio laiką, jį planuoja ir organizuoja. Pareiga tinkamai įtraukti į apskaitą darbuotojo darbo ir poilsio laiką yra tiesiogiai susijusi su darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiomis darbo teisės normomis, o šios pareigos pažeidimai neįrašant viso darbo laiko, įrašant jį netiksliai, organizuojant darbo ir poilsio režimą nesilaikant teisės aktų reikalavimų, sudaro pagrindą išvadai, jog darbdavys pažeidė darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančias teisės aktų nuostatas.

Teismas padarė išvadą, kad ieškovė netinkamai vedė darbuotojo darbo ir poilsio laiko apskaitą, neužtikrino tinkamo darbuotojo darbo ir poilsio laiko, taigi nesilaikė darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų nuostatų ir tai truko ilgiau nei

du mėnesius. Kitaip tariant, aptariamai pažeidimai nebuvo vienkartinio (atsitiktinio) pobūdžio. Be to, ieškovė atsakovui informacijos apie darbo užmokestį ir dirbtą laiką teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais neteikė. Teismo vertinimu, ieškovė nuo 2024 m. sausio mėn. nuolat nesilaikė darbo ir poilsio laiko apskaitos reikalavimų fiksuodama atsakovo darbo laiką, gavusi atsakovo prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo, jo nesprendė, o priešingai, darbo santykius tęsė prieš darbuotojo valią ir fiksavo darbuotojo pravaikštas. Taigi atsakovui buvo kuriamos nepalankios, sunkesnės darbo sąlygos.

DGK ir teismų sprendimai iš esmės sutapo – darbo sutartis nutraukta DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu.

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

(Klaipėdos apygardos teismo 2026 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-866-513/2026)

Ieškovė prašė teismo pripažinti atsakovo atleidimą iš darbo pagal DK 55 straipsnio 1 dalį teisėtu ir atmesti atsakovo reikalavimus, be kita ko, dėl kompensacijos už neteisėtą atleidimą iš darbo, VDU už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo.

Ieškovės teigimu, tai, kad prašymas nutraukti darbo sutartį parengtas ir iš dalies užpildytas ieškovės darbuotojo, savaime nereiškia, kad dokumentas netikras, „dirbtinai sukurtas“. Aplinkybė, kad darbuotojas pasirašė darbdavio atspausdintą prašymą, nėra pagrindas savaime konstatuoti darbuotojo valios nutraukti darbo santykius nebuvimą ar darbdavio neteisėtą įtaką darbuotojo valios formavimuisi.

Ieškovė nurodė, kad pasibaigus nemokamoms atostogoms atsakovui buvo paskirta darbo vieta objekte, kuriame dėl darbų vėlavimo itin reikalinga darbo jėga. Atsakovas atsisakė dirbti nurodytame objekte, teigdamas, kad jam nepatinka dirbti tokiuose objektuose su kitais bendradarbiais komandoje. Po pokalbio su statybos vadovu atsakovas telefonu susiekė su personalo vadybininku nurodydamas, kad nori nutraukti darbo santykius. Atsakovas su personalu vadybininku sutarė susitikti tą pačią dieną, atsakovas nesutiko tęsti darbo santykių, nors buvo įkalbinėjamas, dirbti nurodytame objekte atsisakė ir paprašė užpildyti prašymą dėl jo atleidimo savo noru nuo kitos dienos. Personalui vadybininkui įrašius prašomas datas, atsakovas pasirašė prašymą, atidavė jį personalo vadybininkui. Ieškovė taip pat pažymėjo, kad atsakovas išvyko iš Lietuvos ir nebegrįžo, jeigu atsakovas nebūtų turėjęs valios nutraukti darbo santykius, būtų į darbą grįžęs pasibaigus nemokamoms atostogoms.

Atsakovas tvirtino prašymo dėl darbo sutarties nutraukimo nerašęs ir nepasirašęs.

Pažymėtina, kad Vilniaus DGK 2025 m. vasario 26 d. sprendimu Nr. DGKS-1673 darbo byloje Nr. APS-131-658/2025 darbuotojo prašymą tenkino iš dalies – be kita ko, pripažino atleidimą iš darbo pagal DK 55 straipsnio 1 dalį neteisėtu, priteisė 2656,99 Eur (neatskaičius mokesčių) kompensaciją už neteisėtą atleidimą iš darbo, 8009,19 Eur (neatskaičius mokesčių) VDU už priverstinės pravaikštos laiką.

**Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovės ieškinį** – pripažino neteisėtu atsakovo atleidimą iš darbo, atsakovo į darbą negrąžino ir nusprendė laikyti, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną, atsakovo naudai iš ieškovės, be kita ko, priteisė 2656,99 Eur (neatskaičius mokesčių) kompensaciją už neteisėtą atleidimą ir 25000 Eur (neatskaičius mokesčių) VDU už priverstinės pravaikštos laiką.

Teismas pritarė atsakovo teiginiams, kad jis nepasirašė ieškovės į bylą pateikto prašymo atleisti jį iš darbo. Pažymėjo, kad šį prašymą parengė ieškovės darbuotojas, atspausdino jį kompiuteriu ir ranka įrašė datas, o darbdavio ir liudytoju apklausto prašymą parengusio asmens paaiškinimai ir parodymai nebuvo pakankamai nuoseklūs, tam tikras prašymo surašymo ir jo pasirašymo aplinkybes mėgino detaliau paaiškinti (prisiminti) tik atsakydami į tikslinančius klausimus, į kai kuriuos klausimus iš viso negalėjo ar nenorėjo atsakyti, painiojosi nurodytų susitikimų datose, valandose ir vietose. Dėl to teismas visas abejones vertino darbuotojo naudai. Be to, teismas pažymėjo, kad prašymas surašytas lietuvių kalba, kurios atsakovas nemoka, todėl kalba, kurios nesupranta, negalėjo išreikšti savo valios dėl atleidimo iš darbo. Taip pat teismas pažymėjo, kad vizualiai įvertinus prašyme esantis darbuotojo parašas akivaizdžiai neatitinka darbo sutartyje esančio parašo, parašas yra žemiau nurodytos parašo vietos, nepaaiškinta, kaip ir kada prašyme atsirado įmonės vadovo tos pačios dienos parašas be jokios jo, kaip vadovo, rezoliucijos.

Teismas pažymėjo, kad joks darbdavio įsakymas dėl atsakovo atleidimo iš darbo nebuvo priimtas, žymos apie atleidimą nėra ir darbo sutartyje, kyla abejonių dėl informacijos pateikimo Sodrai<sup>23</sup> momento. Teismas vertino, jog visa tai neduoda neabejotino pagrindo išvadai, kad darbuotojas iš tikrųjų buvo susitikęs su personalo vadybininku, matė prašymą ir jį pasirašė.

**Apeliacinės instancijos teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir priėmė naują sprendimą** – ieškovės ieškinį patenkino, konstatavo, kad atsakovas atleistas teismo sprendimu, ieškovės naudai iš atsakovo priteisė 1920,53 Eur pirmosios instancijos teisme ir 726 Eur apeliacinės instancijos teisme patirtų išlaidų

---

<sup>23</sup> Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

atlyginimą.

Aiškindamas ir taikydamas DK 55 straipsnio normas, kasacinis teismas yra konstatavęs, kad darbuotojo pareiškimė turi būti nurodyta pareiškimo surašymo diena, pageidaujama darbo santykių nutraukimo data, kadangi tai svarbu sprendžiant, ar laikytasi darbdavio įspėjimo terminų. Pareiškimė gali būti nurodomos ir kitos aplinkybės (pavyzdžiui, konkretus DK straipsnis, kurio pagrindu darbuotojas prašo jį atleisti, arba priežastys, dėl kurių darbuotojas pageidauja nutraukti darbo sutartį), iš kurių būtų galima spręsti, koku konkrečiu pagrindu darbuotojas siekia būti atleistas. Pareiškimė išdėstyta darbuotojo valia patvirtinama jo parašu. Svarbu, kad darbuotojo pareiškimas atitiktų jo tikrąją valią, nebūtų darbdavio inicijuotas, pateiktas dėl psichologinio poveikio ar dėl kitos neleistinos įtakos, kuri suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi. Dėl to, ar buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų. Taigi darbuotojo valia dėl darbo santykių atsisakymo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos<sup>24</sup>.

Darbo bylose įrodinėjimo procesui būdingi tam tikri ypatumai. Vienas iš tokių ypatumų, būdingų darbo byloms, yra susijęs su įrodinėjimo naštos paskirstymu: įprastų ginčo teisenos bylų atvejais įrodinėjimo, kad egzistuoja pagrindas reikalaujamu būdu apginti galbūt pažeistas subjektines teises, pareiga tenka asmeniui, pareiškusiam atitinkamą materialųjį subjekcinį reikalavimą (CPK<sup>25</sup> 12 ir 178 straipsniai), o darbo bylų, pradėtų darbuotojo iniciatyva, atvejais įrodinėjimo našta paskirstoma kitaip – pavyzdžiui, darbuotojui teismine tvarka ginčijant jo atleidimą iš darbo, tenka pareiga įrodinėti, kad nebuvo pagrindo atleisti jį iš darbo, o darbdaviui, kuris priėmė sprendimą atleisti darbuotoją iš darbo, tenka pareiga įrodinėti, kad egzistavo įstatymo nustatytas pagrindas nutraukti darbo teisinius santykius<sup>26</sup>. DK 214 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad atleidimo iš darbo bylose atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Tuo tarpu, faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas, kuris tokiu faktu grindžia savo reikalavimus (CPK 178 straipsnis)<sup>27</sup>.

Apeliacinės instancijos teismas laikė ydingu pirmosios instancijos teismo sprendimą visų pirma dėl to, kad teismas neatsakė į savo iškeltus klausimus ir išdėstęs

<sup>24</sup> LAT 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.

<sup>26</sup> LAT 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-248/2017; LAT 2018 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-285-1075/2018.

<sup>27</sup> LAT 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2013; LAT 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2014.

abejones, jų nepašalino, prioritetą suteikė santykių formai, o ne turiniui, ypač susikoncentravo į tinkamą darbo santykių pabaigos neįforminimą.

Teismas sutiko, kad būtent darbdavys yra atsakingas tiek už tinkamą darbo santykių pradžios, tiek už tinkamą jų pabaigos įforminimą. Nagrinėjamu atveju ieškovė nepriėmė jokių rašytinių sprendimų dėl atsakovo atleidimo, jo atleidimo fakto, pagrindo ir datos nepažymėjo ir darbo sutartyje. Taigi ieškovė neįvykdė DK 65 straipsnyje įtvirtintos darbo sutarties pasibaigimo tinkamo įforminimo pareigos, tačiau apie atsakovo atleidimą iš darbo Sodrai pranešė. Teismas pažymėjo, kad toks pažeidimas turi būti analizuojamas kiekvienu konkrečiu atveju, individualiai vertinant, kiek šis pažeidimas ir koku būdu lėmė darbuotojo teisių pažeidimą, ar dėl to buvo iš esmės suvaržytos darbuotojo galimybės ginčyti jo atleidimą iš darbo, įrodyti darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą. Toks pažeidimas, neįvertinus konkrečių neigiamų jo padarinių, savaime negali būti pagrindas darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu.

Teismas vertino, kad atsakovas atleidimo iš darbo priežastis suprato, apie atleidimą iš darbo žinojo ir tinkamas darbo sutarties nutraukimo neįforminimas nesudarė kliūčių darbuotojui ginčyti jo atleidimą iš darbo ir įrodinėti darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą, tai savaime nelemia atsakovo atleidimo iš darbo neteisėtumo.

Nors pirmosios instancijos teismas nurodė, kad prašymas atleisti iš darbo surašytas lietuvių kalba, kurios atsakovas nemoka ir nesupranta, tačiau apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad paties atsakovo pateiktų procesinių dokumentų turinys pagrindžia, jog su darbdaviu jis derėjosi dėl atleidimo iš darbo sąlygų, t. y. pasiūlė, kad darbdavys jam sumokėtų išeitinę kompensaciją, tačiau darbdavys nesutiko. Be to, pats atsakovas paaiškino ir ieškovė patvirtino, kad jis nenorėjo dirbti su komanda dideliuose objektuose, norėjo ir dirbo nedideliuose privačiuose objektuose, o tais laikotarpiais, kai tokių objektų darbdavys pasiūlyti negalėjo, imdavo nemokamas atostogas.

Kadangi DGK posėdyje darbuotojas nurodė, kad su darbdavio atstovu susitiko, teismas nusprendė, jog jis pripažįsta šalių susitikimą buvus. Teismo vertinimu, ši paties atsakovo nurodyta aplinkybė patvirtina tiek buvus šalių pokalbį apie darbo santykių pabaigą, tiek šalių susitikimą, tiek ir atsakovo suvokimą, kad darbo santykiai baigėsi, nes priešingu atveju, darbuotojui, ketinančiam grįžti į darbą, nebūtų jokio tikslo parai laiko specialiai iš gyvenamosios vietos vykti į Lietuvą pas darbdavį pasiimti asmeninių daiktų ir grąžinti jam patikėtas darbo priemones. Teismas atkreipė dėmesį, kad tolesnis atsakovo elgesys (neveikimas) patvirtina, kad jog į darbą pas ieškovę grįžti neketino, byloje nėra duomenų, kad būtų siekęs tęsti darbo santykius, teiravęsis darbdavio, kada jam sugrįžti, kokiame objekte dirbs ir pan. Taip pat teismo vertinimu, ginčas kilo tik dėl to, kad

atsakovas siekia, jo manymu, jam priklausančių piniginių išmokų.

Nustatyta, kad įmonėje buvo nusistovėjusi praktika, jog įvairius su darbo santykiais susijusius darbuotojų prašymus parengia personalo vadybininkas ar kitas darbdavio atstovas, o darbuotojai juos pasirašo. Teismas nurodė, kad tokia tvarka nėra neteisėta ar ydinga, jeigu prašymuose išreikšta tikroji darbuotojo valia. Teismas nesutiko, kad prašyme esantis parašas akivaizdžiai skiriasi nuo kitų atsakovo parašų kituose prašymuose (ne vien tik darbo sutartyje) ir nusprendė, kad neatlikus grafologinės analizės nėra teisinio pagrindo daryti tokią išvadą. Be to, nagrinėjant darbo ginčą DGK atsakovo pozicija šiuo klausimu taip pat nebuvo nuosekli: iš pradžių tvirtinęs, kad nepasirašė jokie prašymo atleisti iš darbo, vėliau teigė pasirašęs kelis tuščius lapus, dar vėliau – tuščius įmonės blankus „kažkur kampe“. Teismas pažymėjo, kad, atsakovas – patyręs darbuotojas – pasirašydamas tuščius lapus ar įmonės blankus, turėjo suprasti, kad elgiasi neapdairiai, neatsargiai ir nerūpestingai, kad jo parašai gali būti panaudoti bet kokio turinio dokumente; darbuotojas taip pat yra atsakingas už savo veiksmus ir prisiima iš jų kilusių neigiamų padarinių riziką.

Teismas nurodė, kad atsakovas tik po to, kai ieškovė, nesutikdama su atsakovui palankiu DGK sprendimu, pareiškė ieškinį teisme, kreipėsi į teisėsaugos institucijas ir inicijavo ikiteisminį tyrimą dėl jo parašo suklastojimo. Vis dėlto, Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato nutarimu ikiteisminis tyrimas buvo nutrauktas konstatavus, kad nėra duomenų, leidžiančių teigti, jog dokumentas buvo klastojamas įrašant melagingą informaciją ar padirbus parašą ar pašalinant tikro dokumento teksto dalį. Nutarime nurodyta, kad paties pranešėjo pozicija nenuosekli, atvykti į apklausą patikslinti aplinkybes jis nurodė negalintis, elektroniniu paštu paaiškinimo nepateikė ir telefonu su juo susisiekti nebepavyko, todėl, teismo vertinimu, ir pats atsakovas nebuvo itin suinteresuotas nustatyti tikrąsias aplinkybes ikiteisminio tyrimo metu.

Nors prašymas atleisti atsakovą iš darbo savo noru yra parengtas lietuvių kalba, kurios atsakovas nesupranta, tačiau ši aplinkybė, teismo nuomone, savaime nereiškia, kad prašymas darbuotojui nebuvo išverstas į suprantamą kalbą ar kad prašymo turinys neatitinka jo valios. Vis dėlto, nesant neginčijamų įrodymų apie tikrąją atsakovo valią nutraukti darbo santykius būtent DK 55 straipsnio 1 dalies pagrindu, teismas negalėjo daryti vienareikšmiškos išvados apie darbo santykių pabaigą būtent šiuo pagrindu.

Teismas pažymėjo, kad teismo sprendimas negali būti grindžiamas prielaidomis ir abejonėmis. Dėl to nagrinėjamu atveju nustačius, kad darbo santykių nutraukimas atitiko abiejų šalių valią, laikytina, kad šalių darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu (DK 218 straipsnio 6 dalis). Teismo vertinimu, šiuo atveju itin

reikšminga aplinkybė, jog šalys paskutinį kartą bendravo 2024 m. gruodžio 20 d., tuo metu jau buvo susiformavusi jų abiejų valia nebetęsti darbo santykių, tik šalys nesusitarė dėl darbo santykių pabaigos sąlygų. Dėl to konstatuotina, kad šalių darbo santykiai pasibaigė būtent jų paskutinio susitikimo/bendravimo metu 2024 m. gruodžio 20 d. ir nagrinėjamu atveju nėra teisinio pagrindo taikyti DK 218 straipsnyje numatytas teises pasekmes bei nėra teisinio pagrindo laikotarpį nuo 2024 m. gruodžio 20 d. iki teismo sprendimo priėmimo (įsiteisėjimo) dienos pripažinti priverstinės atsakovo pravaikštos laikotarpiu bei priteisti kompensaciją ar VDU.

Taigi, teismas konstatavo, kad atsakovas iš darbo iš esmės atleistas pagrįstai, nes šalys nebeturėjo noro tęsti darbo santykius, tačiau kilus abejonių dėl darbdavio nurodyto atleidimo pagrindo teisingumo ir nesant duomenų apie kito DK V skyriuje numatyto pagrindo taikymo galimybę, teismo sprendimu tikslintinas tik atsakovo atleidimo iš darbo pagrindas.

DGK ir pirmosios instancijos teismo sprendimai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo nesutapo su apeliacinės instancijos teismo sprendimu.

## **IŠVADOS**

VDI<sup>28</sup> Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius, išanalizavęs teismų sprendimus bei įvertinęs tai, kad 2026 m. I pusmetį apie 76 proc. teismai priėmė iš esmės tokius pačius sprendimus, kaip ir DGK, pastebi, kad dažniausiai DGK, nagrinėdamos darbo bylas, pakankamai tinkamai išanalizuoja faktines bylos aplinkybes, vadovaujasi teismų formuojama praktika bei tinkamai aiškina bei taiko darbo teisės normas.

Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyrius

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.