



KLAIDŲ PRIIMANT IR ATLEIDŽIANT DARBUOTOJUS BEI MOKANT DARBO UŽMOKESTĮ KAINA – BEVEIK 15 MLN. EURŲ PER 2024 M. KOKIU ATVEJU DAŽNIAUSIAI KLYSTA DARBDAVIAI IR KAIP TO IŠVENGTI?

Statistika apie Darbo ginčų komisijos per 2024 m. išnagrinėtas bylas ir priimtus sprendimus

- ✿ 2024 m. DGK priėmė sprendimus dėl **15 037 421,83 eurų išmokų**, iš kurių net *14 753 426,34 eurai buvo priteisti darbuotojams*, o 283 995,49 eurai – darbdavių naudai. Šie skaičiai aiškiai rodo, kad ginčiuose dominuoja darbuotojų interesai, o DGK veikla tampa itin svarbi užtikrinant, jog pažeistos teisės būtų tinkamai apgintos.
- ✿ 2024 m. DGK **sulaukė net 9537 prašymų**, o išnagrinėjo 9365 bylas.
- ✿ *Neišmokėti atlyginimai ar kitos darbo užmokesčio formos, netinkamos darbo sąlygos, darbo sutarčių pažeidimai, neteisėti atleidimai, neturtinės ar turtinės žalos atlyginimas, ginčai dėl darbo ir poilsio laiko* – tai **dažniausi klausimai, kuriais darbuotojai kreipiasi į DGK**. Taip pat dažnai nagrinėjami atvejai, susiję su psichologiniu spaudimu ar netinkamu darbdavių elgesiu, kurie neatitinka darbo teisės normų ir pažeidžia tinkamos darbo aplinkos principus.
- ✿ **Darbuotojai vis aktyviau gina savo teises** – nuosekliai augantis ginčų skaičius rodo didėjančią jų sąmoningumą ir pasitikėjimą DGK veikla.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys

1. Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

(...)

3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp *darbuotojo* ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir *darbdavio*, iš kitos pusės, **kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio**. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsiskaityta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat

asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai

1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija

1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę:

1) ***įpareigoti kitą šalį atkurti*** dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ***pažeistas teises***;

2) ***priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą***, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ***ir baudas ar delspinigius***;

3) ***nutraukti arba pakeisti teisinius santykius***;

4) ***įpareigoti atlikti kitus*** įstatymuose ar darbo teisės normose ***nustatytus veiksmus***.

2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

3. Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos.

218 straipsnis. Sprendimai byloje dėl neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo

1. Jeigu darbuotojas ***nušalintas nuo darbo, kai nėra teisėto pagrindo***, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą grąžinti darbuotoją į darbą ir priteisia jam **išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą**.

2. Jeigu darbuotojas ***atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką***, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir **grąžinti darbuotoją į buvusį darbą** ir priteisia jam **išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos**, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir **patirtą turtinę ir neturtinę žalą**.

3. Darbuotojas grąžinamas į darbą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimo dėl grąžinimo į darbą įsiteisėjimo.

4. Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad *darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas* dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, **priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos**, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir **patirtą turtinę ir neturtinę žalą**. Taip pat **darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus**, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatytas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas turi būti taikomas ir tada, kai to prašo darbdavys, vidutiniškai įdarbinantis iki dešimt darbuotojų, kai darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu.

6. Šio straipsnio 4 ir 5 dalyse nurodytais atvejais laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną.

219 straipsnis. Sprendimai byloje dėl darbo užmokesčio ir išmokų, susijusių su darbo santykiais

Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, *priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų*, susijusių su darbo santykiais, priteisimo darbo ginčą nagrinėjantis organas **priteisia šias sumas visas**, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles.

220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme

1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, **į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius**, o *neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais*, – **per vieną mėnesį** nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.

2. Praleistas prašymo *pateikimo terminas gali būti atnaujintas* darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme.

3. Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

229 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsiteisėjimas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimas **įsiteisėja, pasibaigus šio kodekso 231 straipsnyje nustatytam ieškinio pareiškimo teismui terminui**, jeigu nė viena šalis jo metu nepareiškė ieškinio teisme.

2. Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas ginčijamas iš dalies, sprendimas įsiteisėja dėl dalies, nesusijusios su ginčijama dalimi.

230 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymas

1. **Darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus**, išskyrus atvejus, kai jis ar sprendimo dalis turi būti įvykdyti skubiai.

2. Darbo ginčų komisijos *sprendimas yra vykdomasis dokumentas*, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo ginčų komisija, *mutatis mutandis* vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso normomis, gali nurodyti skubiai vykdyti savo sprendimus ar dalį jų.

231 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme

1. **Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu**, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo **šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme**, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis.

3. Pareiškus ieškinį teisme, **teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės**, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.

(...)

7. Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.

232 straipsnis. Darbo ginčų komisijų ir teismų sprendimų darbo bylose neįvykdymo pasekmės

1. Kai **darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo** ar nutarties, darbuotojo prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą **skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos**, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. **Bauda priteisiama darbuotojo naudai.**

2. Darbo ginčų komisijos sprendimas skirti baudą yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

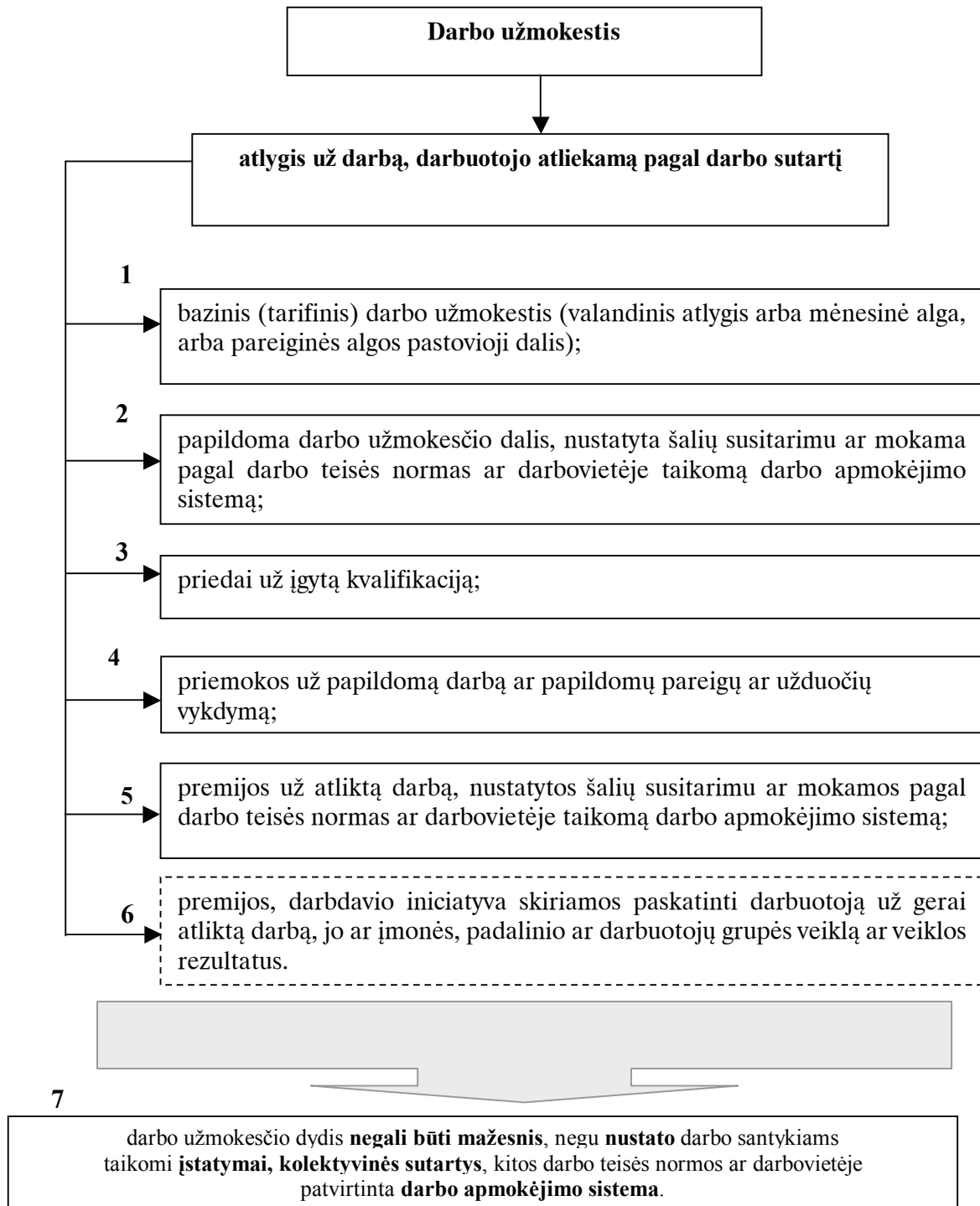
3. Darbo ginčų komisijos sprendimas dėl baudos dydžio ir pagrįstumo gali būti skundžiamas teismui įstatymų nustatyta tvarka.

233 straipsnis. Sprendimo ar nutarties darbo bylose įvykdymo atgręžimas

Jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatas. Darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo atgręžimui *mutatis mutandis* taikomos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos, reglamentuojančios pirmosios instancijos teismo sprendimo įvykdymo atgręžimą.

Darbo užmokesčio sudėtinės dalys

(Darbo kodekso 34 str., 139 str.)

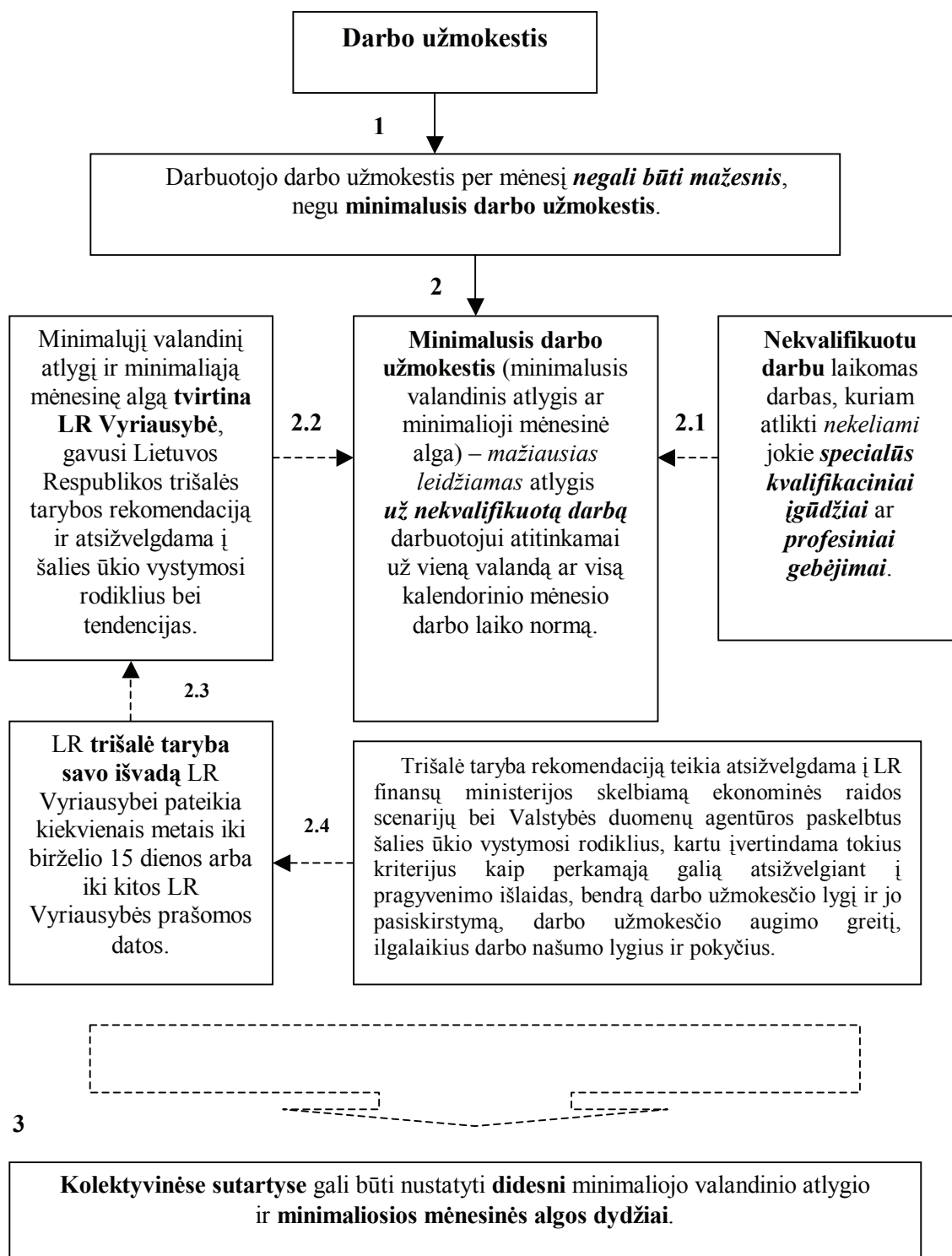


SVARBU!

Tais atvejais, kai darbuotojui pagal Darbo kodeksą ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokiam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šios schemos 1–5 blokuose numatytos darbo užmokesčio dalys LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

Minimalusis darbo užmokestis

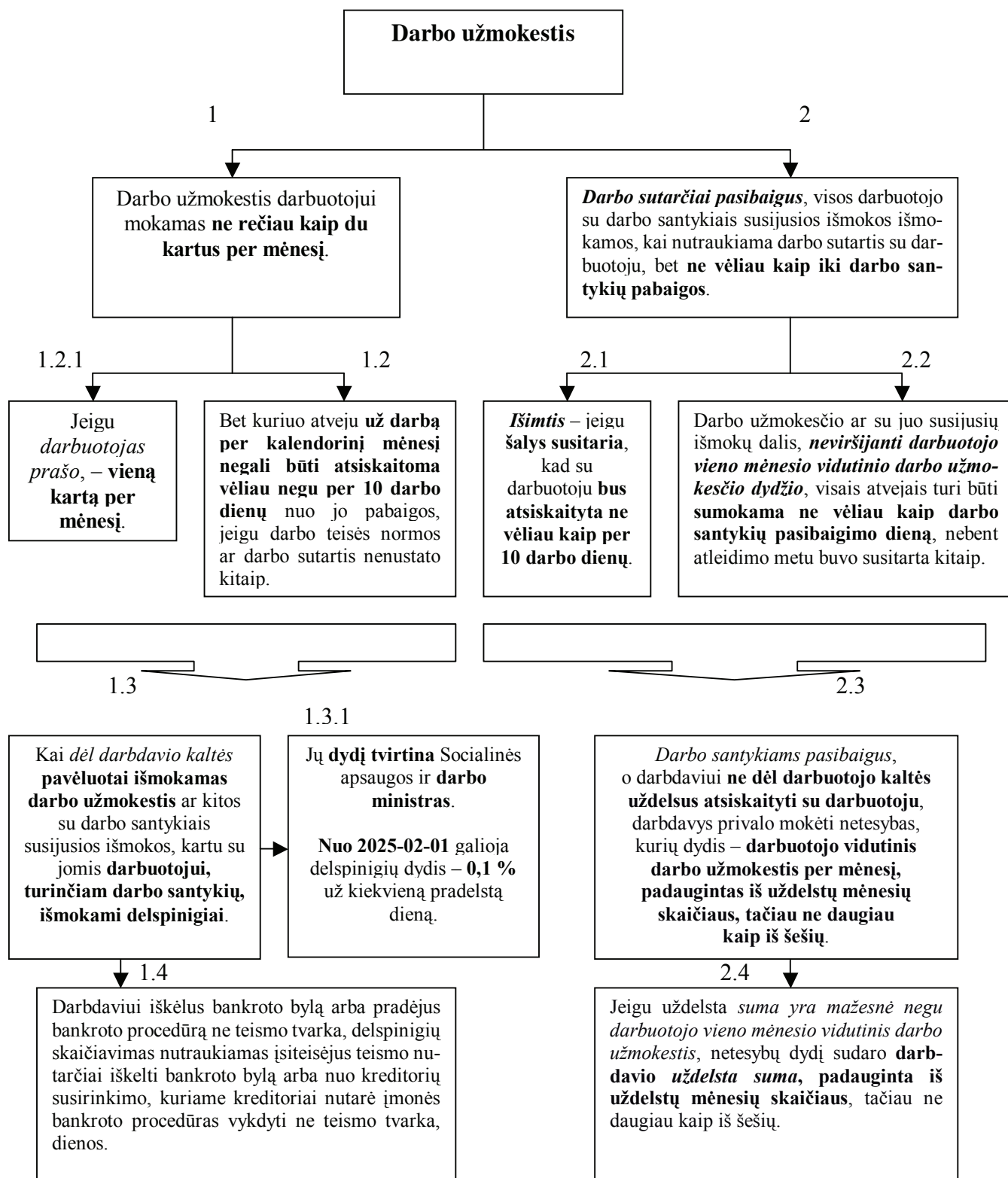
(DK 141 str.)



Pastaba: nuo 2025 m. sausio mėn. 1 d. yra patvirtinta 1038 Eur minimalioji mėnesinė alga (MMA), o *minimalusis valandinis atlygis* – 6,35 Eur.

Darbo užmokesčio išmokėjimas

(DK 146 – 148 str.)



**Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis,
viršvalandinį darbą**
(suvestinė)
(Darbo kodekso 144 str.)

Eil. Nr.	Darbas	Apmokėjimas (dydis – darbuotojo darbo užmo- kestis)	Pastabos
1	2	3	4
1.	Naktį	Ne mažiau kaip 1,5 DU	
2.	Viršvalandžiai	Ne mažiau kaip 1,5 DU	
3.	Viršvalandžiai naktį	Ne mažiau kaip 2 DU	
4.	Viršvalandžiai poilsio dieną (kuri nenustatyta pagal darbo grafiką)	Ne mažiau kaip 2 DU	Jeigu darbas poilsio dieną nenu- matytas pagal darbo grafiką.
5.	Poilsio dieną (nenustatytą pagal darbo grafiką)	Ne mažiau kaip 2 DU	Jeigu darbas poilsio dieną nenu- matytas pagal darbo grafiką.
6.	Švenčių dieną	Ne mažiau kaip 2 DU	
7.	Viršvalandžiai švenčių dieną ir (ar) viršvalandinį darbą švenčių naktį	Ne mažiau kaip 2,5 DU	

Pastabos: darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš atitinkamo apmokėjimo koeficiento, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

Darbo kodekso 144 str. 6 dalis
(ištrauka)

Juridinio asmens **vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama**, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų (šio kodekso 101 straipsnio 3 ir 4 dalys) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokių juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus. Tokių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos.



Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas

Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami **delspinigiai**, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Šiuo metu patvirtintas delspinigių dydis yra **0,1 procento**. Delspinigiai pradedami skaičiuoti **nuo kitos dienos po to, kai išmokos turėjo būti sumokėtos**.

Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.

LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTRO
ĮSAKYMAS

ĮSAKYMAS
DĖL DELSPINIGIŲ DYDŽIO, KAI, DARBO SANTYKIAMS NEPASIBAIGUS,
DĖL DARBDAVIO KALTĖS PAVĖLUOTAI IŠMOKAMAS DARBO UŽMOKESTIS
AR KITOS SU DARBO SANTYKIAIS SUSIJUSIOS IŠMOKOS, PATVIRTINIMO

2025 m. sausio 28 d. Nr. A1-43
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalimi ir atsižvelgdama į tai, kad Valstybės duomenų agentūros paskelbtas vartotojų kainų indeksas 2024 m. buvo 102,1:

1. T v i r t i n u delspinigių dydį, kai, darbo santykiams nepasibaigus, dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, – 0,1 procento.

2. N u s t a t a u , kad šis įsakymas įsigalioja 2025 m. vasario 1 d.

Socialinės apsaugos ir darbo ministrė

Inga RUGINIENĖ

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS
N U T A R T I S
LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2022 m. vasario 2 d.

(ištrauka)

Dėl darbdavio pareigos mokėti netesybas pagal DK 147 straipsnio 2 dalį

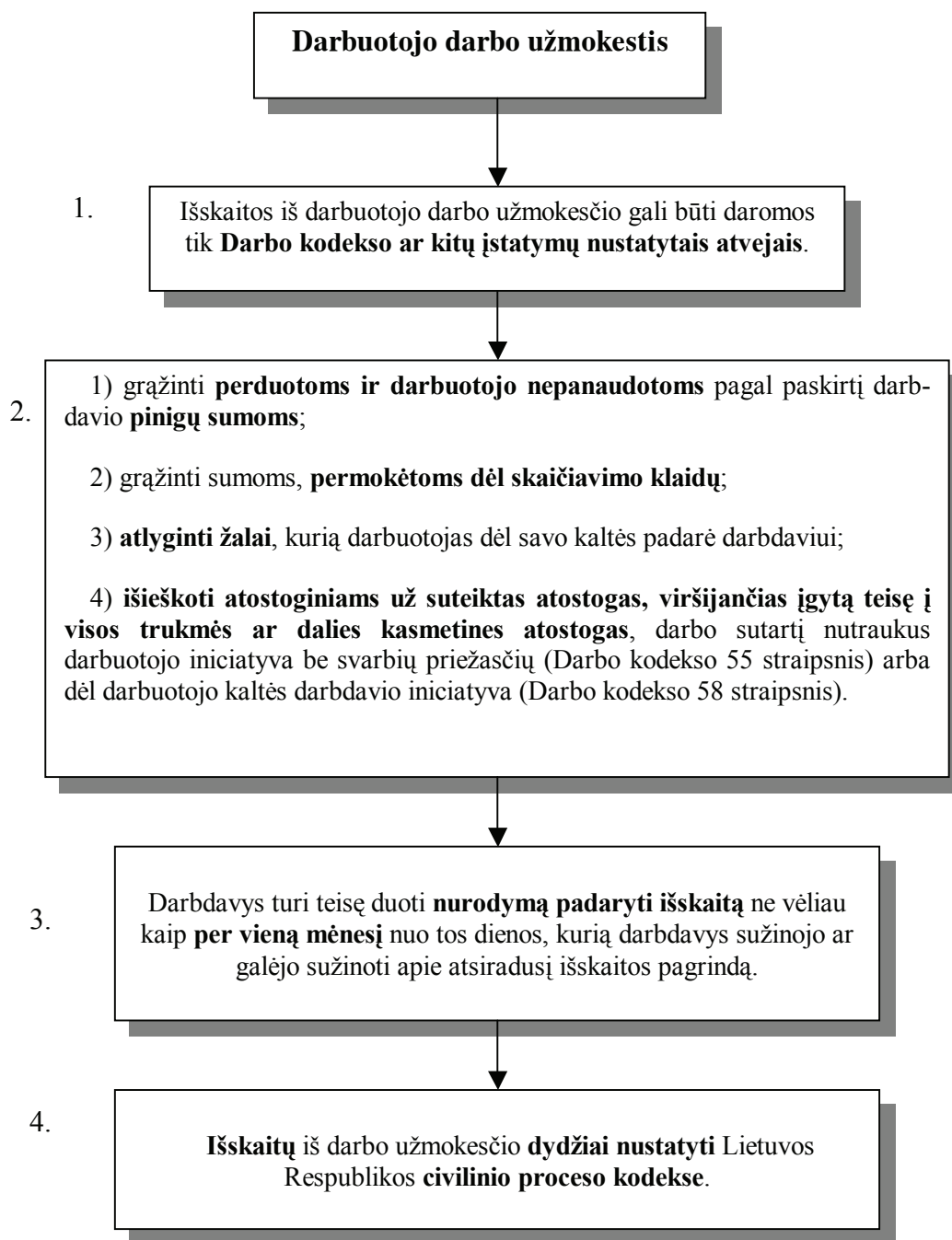
12. Byloje ginčas kilo dėl DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatytos pareigos mokėti netesybas už pavėluotą darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimą, aiškinimo.
13. DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), **darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių**. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.
14. Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir ieškovui iš atsakovės priteisė 837,05 Eur nesumokėtos kompensacijos dalies už nepanaudotas kasmetines atostogas bei 2511,15 Eur netesybų už pavėluotą atsiskaitymą. Teismas nustatė, kad **ieškovas prašė iš atsakovės priteisti netesybas už pavėluotą atsiskaitymą**, skaičiuojant nuo 2019 m. kovo 25 d. pagal DK 147 straipsnio 2 dalį, t. y. po 837,05 Eur už kiekvieną uždelstą mėnesį, tačiau ne daugiau kaip už šešis mėnesius, tai sudarytų 5022,30 Eur. Tačiau *teismas, vertindamas susiklosčiusią sudėtingą situaciją darbo ir verslo rinkoje, vadovaudamasis teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principais, nesant darbdavės piktybiškumo, pripažino, kad priteisti visą netesybų sumą būtų neteisinga, ir sumažino priteisiamą netesybų sumą 50 proc.*
15. Ieškovas, nesutikdamas su apeliacinės instancijos teismo motyvais dėl jam mokėtinų netesybų sumažinimo, teigia, kad nėra aišku, ką teismas laikė sudėtinga situacija, kodėl nusprendė, jog DK nustatyto netesybų dydžio sumos priteisimas būtų neadekvati sankcija. Be to, ieškovas teigia, kad jis negalėjo disponuoti jam neišmokėtu darbo užmokesčiu vienerius metus ir devynis mėnesius.
16. Teisėjų kolegija, vertindama ieškovo kasacinio skundo argumentus, skundžiamo apeliacinės instancijos teismo sprendimo dalies dėl ieškovui priteistinių netesybų sumos (jų sumažinimo) teisėtumą ir pagrįstumą, nusprendžia, kad visų pirma turi būti nustatyti DK straipsnio 2 dalyje įtvirtintos teisės normos tikslai ir paskirtis.
17. Pirma, remiantis pradėta formuoti kasacinio teismo praktika, **DK 147 straipsnyje nustatyto reguliavimo tikslas yra užtikrinti darbuotojo teisę į jam priklausančių sumų gavimą (išmokėjimą) laiku**, t. y. laiku įvykstantį atsiskaitymą su darbuotoju. Darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su darbuotoju, taikomos DK 147 straipsnyje nustatytos sankcijos,

kuriomis siekiama kompensuoti darbuotojui jo praradimus, atsiradusius dėl darbdavio pareigos pažeidimo (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-257-1075/2021, 65 punktas*). Be to, minėta DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatyta norma laikytina **ir sankcija darbdaviui, kuris nepagrįstai su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitė atleidimo dieną**. Todėl šia teisės norma yra siekiama apsaugoti darbuotojo interesus bei skatinti darbdavį tinkamai vykdyti pareigas ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju.

18. Antra, lingvistiškai aiškinant DK 147 straipsnio 2 dalies normą, akivaizdu, kad ji yra imperatyvaus pobūdžio, joje vartojama **sąvoka privalo mokėti netesybas rodo įstatymų leidėjo ketinimą nustatyti pareigą darbdaviui mokėti netesybas** esant normos hipotezėje susiklosčiusioms aplinkybėms: 1) darbo santykių pasibaigimas, 2) vėlavimas atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės. Toks imperatyvus minėtos teisės normos pobūdis ir jos aiškinimas leidžia įgyvendinti ir pagrindinius darbo teisiniams santykiams taikomus teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos principus (DK 2 straipsnio 1 dalis). Nustačius DK 147 straipsnio 2 dalyje konkretų maksimalų šešių mėnesių terminą, už kurį turi būti mokamos netesybos, užtikrinamas teisinis aiškumas, nes abi darbo teisinių santykių šalys gali aiškiai numatyti, kokia sankcija gali būti taikoma darbdaviui pažeidus pareigą tinkamai atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus darbo santykiams.
19. Taip pat, retrospektyviai vertinant DK 147 straipsnio 2 dalies normos pakeitimus, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas būtent ir siekė nustatyti konkretų maksimalų netesybų terminą, nes, remiantis 2017 m. birželio 6 d. įstatymu Nr. XIII-413, DK 147 straipsnio 2 dalyje (2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymo Nr. XII-2603 redakcija) nustatytas trijų mėnesių terminas buvo pakeistas į šešių mėnesių terminą.
20. Trečia, nustatyti DK 147 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamos teisės normos tikslai bei imperatyvumas leidžia teigti, kad **kitos, nei joje nustatytos, aplinkybės nėra pagrindas mažinti joje nustatytą netesybų dydį**. Todėl laikytina, kad apeliacinės instancijos *teismo nurodytos aplinkybės dėl netesybų dydžio, ekonominė padėtis, darbdavio nepiktnaudžiavimas nėra pagrindas plačiai aiškinti minėtą teisės normą ir spręsti dėl joje nustatytos sankcijos sumažinimo*. Be to, teisėjų kolegijos vertinimu, apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai nutartyje rėmėsi kasacinio teismo praktika dėl netesybų mažinimo, nes nurodyta praktika buvo formuojama dėl ankstesnio DK (galiojusio iki 2017 m. liepos 1 d.) 141 straipsnio 3 dalies, kuri iš esmės skiriasi nuo DK 147 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamos teisės normos taikymo, nes anksčiau galiojusioje teisės normoje konkretus laikotarpis, už kurį priteistinos netesybos, nebuvo nustatytas.
21. Sprendžiant dėl DK 147 straipsnio 2 dalies taikymo, **reikia įvertinti, ar yra visos jos taikymo sąlygos, be kita ko, ar uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės**. Nustačius, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju dėl darbuotojo kaltės, turi būti sprendžiama dėl tokių aplinkybių ir atitinkamai darbdavio atsakomybės (jos apimties). Nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismas nenustatė, kad atsakovė su ieškovu neatsiskaitė laiku dėl ieškovo kaltės, dėl šių aplinkybių byloje ginčas nekilo, todėl laikytina, kad ieškovas pagrįstai reikalavo iš atsakovės priteisti DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatytas netesybas.
22. Apibendrindama teisėjų kolegija nusprendžia, kad apeliacinės instancijos teismas neteisingai aiškino ir taikė DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatytą netesybų tikslą, ir nepagrįstai nusprendė, kad ieškovui priteistinių netesybų dydis turi būti sumažintas skundžiamoje nutartyje nurodytomis aplinkybėmis.

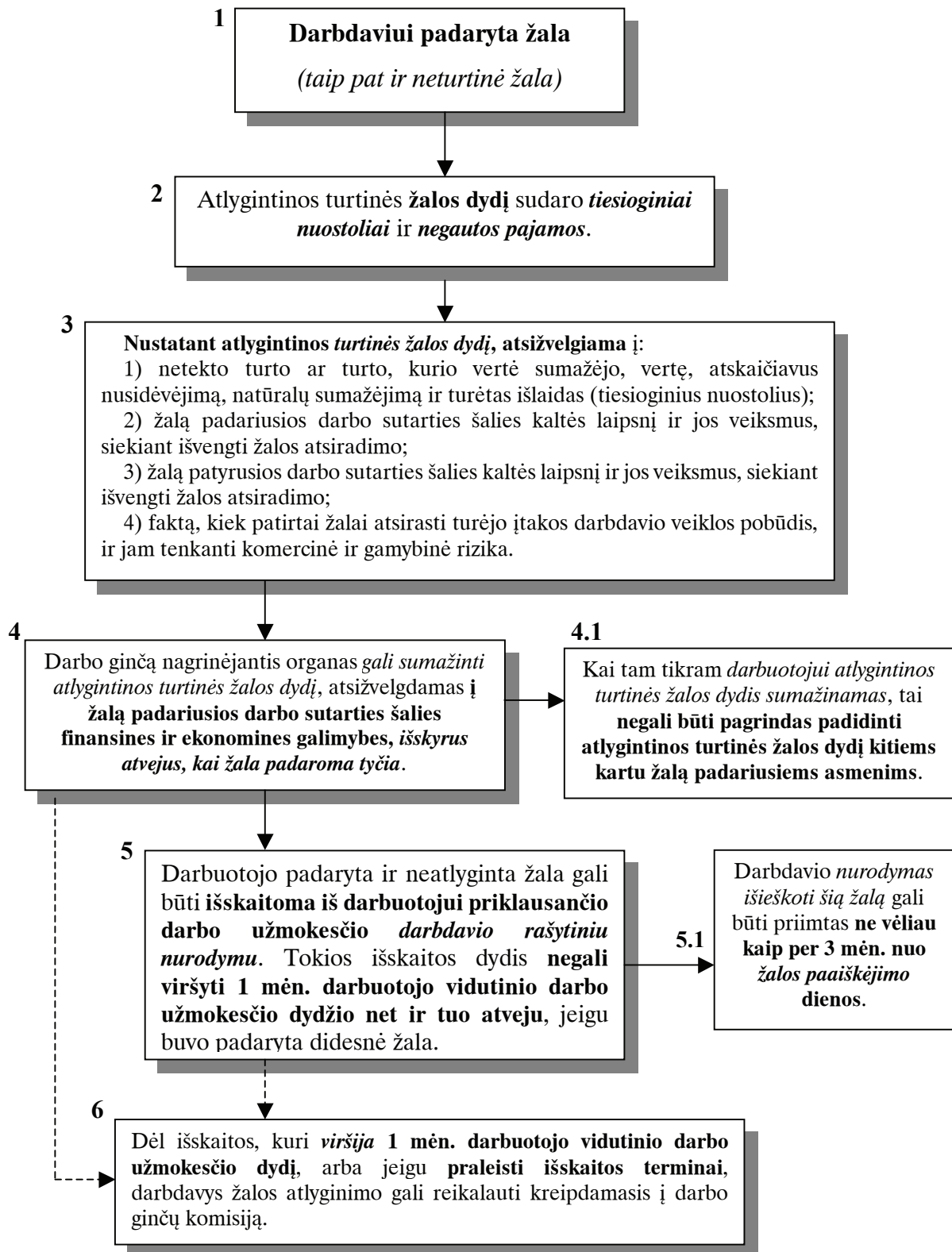
Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai

(DK 150 str.)



Padarytos žalos dydžio nustatymas ir žalos atlyginimo tvarka

(DK 152, 156 str.)



DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PAGRINDAI

(suvestinė)

Eil. Nr.	Darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir svarbiausios sąlygos	Išėjimo terminas	Išėitinės išmokos mokėjimas
1	2	3	4
1.	Bandomuoju laikotarpiu (DK 36 str.) Darbdavys, pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį. Darbuotojas gali per išbandymo terminą nutraukti darbo sutartį. Darbuotojo pateiktas ir neatšauktas išėjimas pabaigia darbo sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.	Tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas raštu turi išpėti kitą darbo sutarties šalį prieš 3 darbo dienas iki darbo sutarties pasibaigimo.	Išėitinė išmoka nėra mokama.
2.	Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 54 str.) Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsisakymo tvarka ir kita).	Bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį. Kita šalis turi pateikti savo atsakymą per 5 darbo dienas.	Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl joms reikšmingų atleidimo sąlygų (atleidimo termino, išėitinės išmokos išmokėjimo ar ne, jos dydžio).
3.	Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 str.) Išėjimas apie siekį nutraukti darbo santykius turi būti pateiktas raštu.	Darbuotojas darbdavį privalo išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų .	Išėitinė išmoka nėra mokama.
4.	Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 56 str.): 1) jeigu darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 d. iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 45 d. per paskutinius 12 mėn.; 2) jeigu darbuotojui 2 mėn. iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausančios darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip 2 mėn. iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos; 3) jeigu darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis; 4) jeigu pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako socialinio draudimo senatvės pensijos amžių dirbdamas pas tą darbdavį.	Darbuotojas privalo raštu išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas .	Darbdavys privalo išmokėti darbuotojui 2 jo VDU dydžio išėitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – 1 jo VDU dydžio išėitinę išmoką.

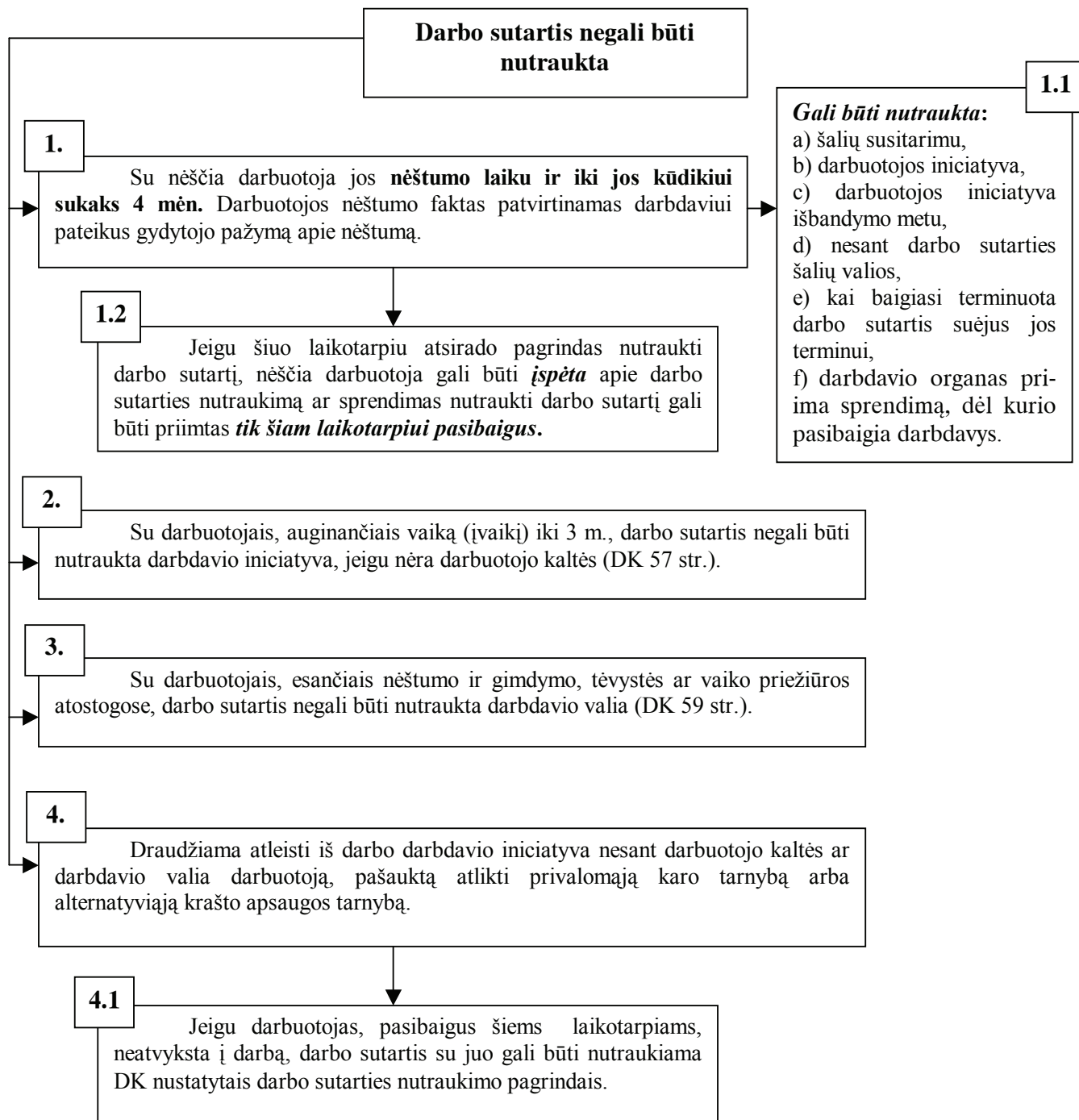
1	2	3	4
5.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.): 1) jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) jeigu darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal DK 57 str. 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 3) jeigu darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietoje; 4) jeigu darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju; 5) jeigu teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.	Darbuotoją darbdavys privalo išpėti prieš 1 mėn., o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – prieš 2 savaites. Šie išpėjimo terminai <i>dvigubinami</i> darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 5 metai, ir <i>trigubinami</i> darbuotojams, kurie augina vaiką iki 14 m. arba vaiką su negalia iki 18 m., nėščioms darbuotojoms, darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 m.	Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta 2 jo VDU dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – pusės jo VDU dydžio išeitinė išmoka. Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą pas tą darbdavį.
6.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.): 1) šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas; 2) per paskutinius 12 mėn. darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia.	Darbo sutartis gali būti nutraukta be išankstinio išpėjimo.	Išeitinė išmoka nėra mokama.
7.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia (DK 59 str.) Šiuo atleidimo pagrindu negali pasinaudoti valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką.	Darbdavys turi darbuotoją išpėti ne mažiau kaip prieš 3 darbo dienas.	Darbdavys privalo sumokėti ne mažesnę kaip 6 mėnesių jo VDU dydžio išeitinę išmoką.
8.	Darbo sutarties nutraukiama nesant darbo sutarties šalių valios (DK 60 str.): 1) kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;	Išpėjimas darbuotojui apie planuojamą atleidimą nėra privalomas. Darbdavys privalo ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo atitinkamo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos nutraukti darbo sutartį.	4 punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama 2 mėnesių jo VDU dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – 1 mėnesio jo VDU dydžio išeitinė išmoka);

1	2	3	4
	2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas; 3) kai darbuotojo iki 16 m. vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; 4) kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra; 5) į darbą grąžinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas; 6) institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis; 7) kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą.		5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais – 1 mėnesio darbuotojo VDU dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – pusės mėnesio jo VDU dydžio išeitinė išmoka).
9.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju (DK 62 str.)	Per 3 darbo dienas, o grupės darbuotojų atleidimo atveju – ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo teismo nutarties išskirti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti įmonės bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo dienos, darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir penkioliktą darbo dieną nuo tokio įspėjimo įteikimo dienos su jais nutraukiamos darbo sutartys.	Atleidžiamiesiems darbuotojams išmokama 2 jų VDU dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – pusės jų VDU dydžio išeitinė išmoka.
10.	Suėjus darbo sutarties terminui (DK 69 str.)	Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip 1 metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip 3 metus, – ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų.	Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip 2 metus, darbo sutarties pasibaigus suėjus terminui, darbuotojui išmokama 1 mėnesio jo VDU dydžio išeitinė išmoka.

1	2	3	4
11.	Mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui (DK 53 str. 1 d. 5 p.; DK 65 str.) Mirus darbuotojui, darbdavys konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą. Toks sprendimas pabaigia darbo sutartį jame nurodytą dieną. Jei fizinis asmuo – darbdavys, vadovaujamas LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-06-29 įsakymu Nr. A1-340 patvirtintu „Darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma arba kai darbdavys (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) yra miręs, tvarkos aprašu“. Darbo sutartis laikoma pasibaigusia nuo darbdavio mirties dienos.	VDI prašymą dėl darbo sutarties pasibaigimo šio pagrindu išnagrinėja ir per 5 darbo dienas nuo prašymo dėl darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavys yra miręs, gavimo dienos.	Išeitinė išmoka nemokama.
12.	Kai neįmanoma nustatyti darbdavio ar darbdavio atstovų buvimo vietos (DK 53 str. 1 d. 6 p.) Vadovaujamas LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-06-29 įsakymu Nr. A1-340 patvirtintu „Darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma arba kai darbdavys (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) yra miręs, tvarkos aprašu“. Darbo sutartis laikoma pasibaigusia nuo VDI pažymos išdavimo datos.	VDI prašymą dėl darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavio buvimo vietos nustatyti neįmanoma, išnagrinėja ir patikrinimą atlieka per 10 darbo dienų nuo prašymo dėl darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavio buvimo vietos nustatyti neįmanoma, gavimo dienos.	Išeitinė išmoka nemokama.
13.	Atšaukus juridinio asmens vadovą (DK 104 str.) Darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą atitinkamos teisinės formos vadovo atšaukimo tvarką reglamentuojančiuose įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka.	Įspėjimo terminas teisės aktuose nėra numatytas.	Jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip 2 metus, juridinio asmens vadovui išmokama 1 mėnesio jo VDU dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

(DK 61 str.)



Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, terminai

Darbo kodekso (57 str.)

Eil. Nr.	Darbuotojo darbo stažas įmonėje ir jo socialinė padėtis	Įspėjimo terminas
1	2	3
1.	Trumpesnis nei 1 metai	2 savaitės
	☼ kai iki senatvės pensijos likę mažiau kaip 5 m.	4 savaitės
	☼ darbuotojas augina vaiką iki 14 m. arba vaiką su negalia iki 18 m., nėsčioms darbuotojoms , darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 2 m.	6 savaitės
2.	1 metai ir ilgesnis	1 mėn.
	☼ iki senatvės pensijos likę mažiau kaip 5 m.	2 mėn.
	☼ darbuotojas augina vaiką iki 14 m. arba vaiką su negalia iki 18 m., nėsčioms darbuotojoms , darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 2 m.	3 mėn.

Išeitinių išmokų dydžiai nutraukiant darbo santykius

Darbo kodekso (56 str., 57 str., 59 str., 60 str., 62 str.)

Eil. Nr.	Darbo santykių nutraukimo pagrindas	Darbuotojo darbo stažas įmonėje	Išeitinė išmoka (darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžiai)
1	2	3	4
1.	Darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 56 str.)	1 m. ir ilgiau	2
		iki 1 m.	1
2.	Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.)	1 m. ir ilgiau	2 (papildomai – ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbo stažą toje darbovietėje)
		iki 1 m.	1/2 (papildomai – ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbo stažą toje darbovietėje)
3.	Darbdavio valia (DK 59 str.)	--	ne mažiau kaip 6
4.	Nesant darbo sutarties šalių valios (kai kuriais atvejais) (DK 60 str.)	1 m. ir ilgiau	2 arba 1
		iki 1 m.	1 arba 1/2
5.	Darbdavio bankroto atveju (DK 62 str.)	1 m. ir ilgiau	2
		iki 1 m.	1/2 (papildomai – ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbo stažą toje darbovietėje)

