



# IŠEITINĖ IŠMOKA atleidžiant darbuotoją iš darbo



Nuotrauka iš redakcijos archyvo

## Henrikas DAVIDAVIČIUS

Lietuvos Respublikos teisėjų asociacijos narys

Dabartinėmis ekonominėmis sąlygomis, kai įmonėse, įstaigose ir organizacijose (toliau – įmonė) jaučiamas gamybos nuosmukis, darbdaviams dažnai tenka siaurinti savo veiklos mastą ir tuo pagrindu atleisti dalį darbuotojų arba dėl bankroto visiškai nutraukti savo įmonės veiklą. Dėl šių ir kitų priežasčių atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams tenka išmokėti išeitinę išmoką. Su tuo susijusius klausimus ir aptarsime šioje publikacijoje.

## Sąlygos mokėti išeitinę išmoką

Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytos **išeitinės išmokos tikslas – finansišškai paremti tuos asmenis, kurie praranda darbines pajamas, kai su jais nutraukiama darbo sutartis ne dėl jų kaltės.** Išeitinė išmoka yra garantinio pobūdžio, ji nėra

darbo užmokestis (atlyginimas už darbą) ir skirta įstatymų nustatytais atvejais atleistam iš darbo darbuotojui, kad šis turėtų lėšų pragyventi, kol išsidarbins kitoje darbovietėje. Dėl šios priežasties išeitinė išmoka, kaip garantinė išmoka, yra prilygintina darbo užmokesčiui.

Išeitinės išmokos mokėjimas yra siejamas su atleidžiamo

asmens kaltės dėl atleidimo iš darbo nebuvimu. Nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį ir pagal DK 136 str. 1 d. 6 punktą, išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamojo stažo trukmės toje darbovietėje (DK 140 str. 1 d.).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 „Dėl Darbo

Dabar žurnalo

JURISTAS

NEPAMIRŠK UŽSIPRENUMERUOTI!

2010 metų prenumeratai – 15 proc. nuolaida.

kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 3 punkte išaiškino, kad tuo atveju, kai norima nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, **jeigu darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu likęs šios sutarties termino laikas yra trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.** Iš šio išaiškinimo išplaukia, kad, tokiu atveju nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 str. 5 dalį, atleidžiamam iš darbo darbuotojui išaitinė išmoka nepriklauso.

Bendrovės vadovą atšaukus iš pareigų ir tuo pačiu jį atleidus iš darbo, išaitinės išmokos mokėjimo klausimai sprendžiami atsižvelgiant į vadovo kaltės buvimą veikoje, dėl kurios yra atšaukiamas iš tų pareigų. Taip LAT, kasacine tvarka nagrinėdamas ieškovo V. M. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad įmonės vadovui, atšauktam iš pareigų pagal Akcinių bendrovių įstatymo (Žin., 2003, Nr. 123-2274 ir kt.) 36 str. 3 dalį, išaitinė išmoka nepriklauso, jeigu tokio atšaukimo pagrindas yra jo kalti veiksmai. Ir atvirkščiai, nenustačius atšaukto iš įmonės vadovo pareigų asmens veiksmuose kaltės, jam tokia išmoka priklausytų (*LAT 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007*).



Atleidžiant iš darbo darbuotojus ne dėl jų kaltės, jiems išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

### Dviejų mėnesių išmoka

DK 140 str. 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad, **atleidžiant iš darbo darbuotojus ne dėl jų kaltės** Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtame skirsnyje („Darbo sutarties pasibaigimas“) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, **jiems išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.** Kartu šioje teisės normoje nustatyta, kad išaitinė išmoka nemokama, kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama pagal DK 125 straipsnį (šalių susitarimu), 126 straipsnį (suejus darbo sutarties terminui), taip pat pagal 127 str. 1 dalį, kai darbuotojo prašymu nutraukiama (ne)terminuota darbo sutartis be svarbių priežasčių.

LR darbo kodekso trečios dalies komentaro autoriai (2 tomas, 162 psl.) nurodo, kad **išaitinę išmoką reikia mokėti nutraukus darbo sutartį pagal DK 136 str. 1 d. 2, 3, 4 ir 6 punktus ir to**

**paties straipsnio 2 dalį, taip pat pagal DK 139 straipsnį.** Manome, kad tokia **išmoka darbuotojams dar priklausytų, kai darbo sutartis su jais nutraukiama pagal DK 127 str. 2 dalį ir 136 str. 1 d. 5 punktą.** Visais čia paminėtais atvejais išmokama darbuotojo dviejų mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka; ji nėra didinama atsižvelgiant į turimą nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

### Išmokos didinimas

Vadovaujantis DK 140 str. 1 dalimi, nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva pagal DK 129 straipsnį ir pagal 136 str. 1 d. 6 punktą, atleidžiamam darbuotojui išmokama išaitinė išmoka (išskyrus jau minėtą DK 129 str. 5 dalies atvejį), kurios dydis priklauso nuo to asmens turimo nepertraukiamojo stažo trukmės toje darbovietėje. Turint nepertraukiamąjį darbo stažą:

- 1) ne didesnę kaip 12 mėnesių (iki vienerių metų), mokama vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka;
- 2) nuo 12 iki 36 mėnesių (nuo 1 iki 3 metų) – dviejų mėnesių;
- 3) nuo 36 iki 60 mėnesių (nuo 3 iki 5 metų) – trijų mėnesių;
- 4) nuo 60 iki 120 mėnesių (nuo 5 iki 10 metų) – keturių mėnesių;
- 5) nuo 120 iki 240 mėnesių (nuo 10 iki 20 metų) – penkių mėnesių;
- 6) didesnę kaip 240 mėnesių (didėsnę kaip 20 metų) – šešių mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka.



## Darbo stažas norint padidinti išmoka

DK 30 str. 4 punktą nepertraukiamąjį darbo stažą apibūdina kaip laiką, dirbtą vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu darbuotojas iš vienos darbovietės į kitą buvo perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba kai pertrauka tarp darbų neviršija nustatytų terminų.

Vadovaudamasi DK 30 str. 2 dalimi, LR Vyriausybė 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 940 (Žin., 2003, Nr. 73-3374) patvirtino nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose (toliau – Tvarka). Kitose darbovietėse darbuotojų nepertraukiamasis darbo stažas skaičiuojamas pagal tose darbovietėse galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatas. Kai darbovietėje nėra kolektyvinės sutarties arba ji nereglamentuoja darbuotojų nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarkos, darbuotojų nepertraukiamasis stažas, vadovaujantis analogijos principu, turėtų būti skaičiuojamas pagal minėtą Vyriausybės nutarimą Nr. 940 patvirtintą Tvarką.

Pagal šios Tvarkos 7 ir 8 punktus į nepertraukiamąjį darbo stažą įskaičiuojamas:

- laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (jeigu darbo santykiai toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo nutrūkę ar darbo santykiai nebuvo nutrūkę dėl

įmonės, įstaigos, organizacijos savininko pasikeitimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimo, padalijimo, išdalijimo ar prijungimo prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos);

- laikas, dirbtas keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo;
- laikas, kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir visas darbo užmokestis arba jo dalis, įskaitant laiką, kurį darbuotojas atleistas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti pagal DK 183 straipsnį (jam sugrįžus į darbą,

nepertraukiamasis darbo stažas sumuojamas);

- laikas, kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokama stipendija arba kitos išmokos; laikas, kurį darbuotojas gavo ligos pašalpą; nėštumo ir gimdymo atostogų ir atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, laikas;
- visų rūšių poilsio laikas, nurodytas DK 157 straipsnyje;
- mokymosi atostogos;
- nemokamos atostogos iki 30 kalendorinių dienų (DK 184 str. 1 d. 3 ir 6 punktuose nurodytais atvejais tokių atostogų trukmė gali būti ir ilgesnė);
- neatvykimas į darbą administracijai leidus ir kai kurie kiti laikotarpiai.



## Išmokos dydis pagal kolektyvinę sutartį

DK 140 str. 2 dalis nustato, kad kiti įstatymai ir kolektyvinė sutartis gali nustatyti ir kitokio dydžio išeitines išmokas. Vadovaujantis DK 61 str. 1 dalimi, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos tik tokios sąlygos, kurios nepablogina darbuotojų padėties, palyginti su veikiančiais teisės aktais. Iš to, kas pasakyta, darytina išvada, kad **kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos tik didesnės išeitinės išmokos tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama ne dėl darbuotojo kaltės** (DK 140 str. 2 d.). Tokios didesnės išmokos negali būti nustatytos kolektyvinėse sutartyse, sudaromose įstaigose ir organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų.

## Išmoka įmonės bankroto ar likvidavimo atveju

Įmonių bankroto įstatymo (Žin., 2001, Nr. 31-1010 ir kt.)

10 str. 7 dalyje nustatyta, kad, išiteisėjus teismo nutarčiais išskelti bankroto bylą, įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų, o paskirtas įmonės administratorius, išpėjęs raštu prieš 15 dienų, nutraukia darbo sutartis su įmonės valdybos nariais ir vadovu. **Šiuos asmenis atleidus iš darbo, jiems nemokamos išeitinės išmokos ir kompensacijos, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.**

Pagal minėto įstatymo 13 str. 4 dalį administratorius per tris darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos raštu išpėja įmonės darbuotojus apie būsimąjį darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio išpėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Vadovaujantis šio įstatymo 19 str. 2 dalimi, **atleistiems iš bankrutuojančios įmonės darbuotojams išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Ji nedidinama atsižvelgiant į turimą toje darbovietėje nepertraukiamąjį darbo stažą.**

Seimas 2005 m. gegužės 12 d. priimtu įstatymu dėl Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo (Žin., 2005, Nr. 67-2400) nustatė, kad tuo atveju, kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama pagal DK 136 str. 1 d. 6 punktą (likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus kitas asmuo nebuvo įpareigotas vykdyti jo darbo prievolių), atleistam iš darbo darbuotojui išeitinė išmoka mokama atsižvelgiant į jo toje darbovietėje turimą nepertraukiamąjį darbo stažą. Taigi, nors įmonės bankrotas savo teisinėmis išdavomis iš esmės nesiskiria nuo įmonės likvidavimo, tačiau atleidžiamiems iš darbo darbuotojams išeitinė išmoka apskaičiuojama skirtingu būdu.

## Išmokos sąsaja su kitais mokėjimais

2004 m. kovo 4 d. LAT yra paitekęs išaiškinimą A3-100 („Teismų praktika“, Nr. 21, 2004 m.), kuriame nagrinėjamas išeitinės išmokos mokėjimas tuo atveju, kai teismai taiko alternatyvų neteisėtai iš darbo atleisto darbuotojo grąžinimą į darbą.

DK 297 str. 4 dalyje nustatyta, kad, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, tačiau teismas konstatuoja, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, **priimamas sprendimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir darbuotojui priteisiama DK 140 str. 1 dalyje**





**nustatyto dydžio išeitinė išmoka (jeigu jis nėra jos gavęs) ir dar vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.**

Be to, kai neteisėtai atleistas iš darbo darbuotojas iki bylos dėl grąžinimo į darbą nagrinėjimo dienos įsidarbina kitoje darbovietėje, čia gautas jo darbo užmokestis neįskaitomas į jam priteistiną išeitinę išmoką grąžinimo į darbą atveju. Tokią nuostatą yra pareiškęs LAT, kasacine tvarka nagrinėdamas ieškovo L. V. grąžinimo į darbą bylą. Šioje byloje atsakovas UAB „Žvėryno klinika“ teigė, jog esą darbuotojo teisė į išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei pačios priverstinės pravaikštos konstatavimas priklauso nuo aplinkybės, ar darbuotojas po neteisėto atleidimo dirba ir gauna darbo užmokestį kitoje darbovietėje. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad aptariamų išmokų dydžiai ir laikotarpis yra nustatyti įstatyme, kuriame nenurodytos jokios galimybės šias išmokas mažinti dėl to, jog darbuotojas po neteisėto atleidimo įsidarbina kitoje darbovietėje ir ten gauna darbo užmokestį (*LAT 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-153/2009*).

Taip pat žinotina, kad 2009 m. birželio 18 d. įstatymu Nr. XI-306, įsigaliojusiu 2009 m. rugpjūčio 1 d. (*Žin., Nr. 77-3170*), pakeistas Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnis. Jis dabar nustato, kad **bedarbiui, atleistam iš darbo (tarnybos) ir gavusiam išeitinę išmoką arba šalių susitarimu**

Atleistiems iš bankrutuojančios įmonės darbuotojams išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Ji nedidinama atsižvelgiant į turimą toje darbovietėje nepertraukiamąjį darbo stažą.

**kompensaciją, nedarbo draudimo išmoka skiriama ne anksčiau kaip praėjus tiek kalendorinių mėnesių po darbo sutarties nutraukimo (atleidimo iš tarnybos), už kiek mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka arba kompensacija jam buvo išmokėta.**

### Išmokos dydžio apskaičiavimas

Išmokant išeitinę išmoką, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal trijų paskutinių kalendorinių mėnesių iki atleidimo jo gautą uždarbį, remiantis LR Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimo Nr. 650 (*Žin., 2003, Nr. 52-2326 ir kt.*) nustatyta tvarka. Jei darbuotojas buvo išpėtas apie atleidimą iš darbo, laikotarpis, pagal kurį apskaičiuojama išeitinė išmoka, gali būti trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš išpėjimo įteikimo mėnesį.

Siunčiant „Sodros“ teritoriniam skyriui 2-SD formos pranešimą apie darbuotojo atleidimą iš

darbo (*Žin., 2007, Nr. 68-2711*), jam išmokėtos pinigines sumos, kaip išeitinė išmoka ir jos padidinimas pagal stažą toje darbovietėje, žymimos darbuotojo atleidimo iš darbo dieną, jų neišdėstant atskirais kalendoriniais mėnesiais.

DK 226 straipsnis neleidžia daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, ši nuostata pakartota ir CPK 739 straipsnyje. Darbuotojo gauta išeitinė išmoka negali būti iš jo išreikalaujama kaip be pagrindo įgyta, išskyrus atvejus, kai šis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybės klaida (*CK 6.241 str. 1 d. 4 p.*).

Kaip apskaičiuojama išeitinė išmoka tuo atveju, kai iš darbo atleidžiamas darbuotojas vienu metu turi kelias darbo sutartis toje pačioje darbovietėje, o darbo stažas pagal atskiras sutartis yra skirtingas? Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijose ir teisinėje literatūroje kartais nurodoma, kad nepertraukiamasis darbo stažas turėtų būti apskaičiuojamas atskirai pagal kiekvieną darbo sutartį. Manome, kad tokie samprotavimai nėra paremti teisinėmis normomis, nes ir DK 140 str. 1 dalis, ir LR Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 nustato, kad apskaičiuojant darbuotojui išeitinę išmoką atsižvelgiama tik į jo turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, o ne į darbo trukmę einant atskiras pareigas.

### Išmokų terminai ir atsakomybė už jų pažeidimą

2009 m. liepos 23 d. LR Seimas priėmė Darbo kodekso papildymų

ir pakeitimų įstatymą Nr. XI-404, jis įsigaliojo 2009 m. rugpjūčio 4 d. (Žin., 2009, Nr. 93-3993). Šio įstatymo 5 straipsniu laikinai pakeista ir DK 141 str. 1 dalis. Dabar ji nustato, kad **darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei darbuotojui priklausoma ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, darbdavys šią išmoką savo sprendimu gali išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, išmokos sumų mokėjimą išdėstydamas lygiomis dalimis ir ne rečiau nei kas mėnesį.**

Įstatymu Nr. XI-404 nustatytas pinigų išmokėjimo buvusiam darbuotojui išdėstymas galioja iki 2010 m. gruodžio 31 d., o nuo 2011 m. sausio 1 d. vėl galios iki šio įstatymo įsigaliojimo buvusios Darbo kodekso teisės normos.

Jeigu darbdavys įstatymo nustatytu laiku neatsiskaito su atleistu iš darbo darbuotoju ne dėl pastarojo kaltės, taikoma DK 141 str. 3 dalyje įtvirtinta sankcija – darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką. Ši teisės norma nustato tam tikrą mechanizmą,

kurį taikant yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, ir kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju iki galo neatsiskaito jo atleidimo iš darbo dieną. Kad ši teisės norma galėtų būti taikoma, reikia konstatuoti: *pirma*, neatsiskaitymo laiku faktą; *antra*, faktą, kad dėl neatsiskaitymo nėra darbuotojo kaltės. Taigi nustatytų pasekmių taikymas siejamas ne su darbdavio kalte, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu.

LAT bylų nagrinėjimo kasacine tvarka praktikoje yra konstatavęs, kad DK 141 str. 3 dalyje nustatyta suma – vidutinis darbo užmokestis už visą uždelstą atsiskaityti laiką – mokėtina (išieškotina) tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau) darbo užmokestis. **Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tai tokiais atvejais pagal DK 141 str. 3 dalį mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelstą laiką** (LAT 2009 m. liepos 7 d. nutartis Nr. 3K-3-305/2009 ieškovės D. J. byloje dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu).

LAT nurodė, kad, jeigu darbo santykiai nutrūksta ir neišmokamos su darbo teisiniais santykiais susijusios išmokos, taikytinas ne Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas Nr. I-1214, bet CK 6.210 ir 6.261 straipsnių normos, reglamentuojančios palūkanas už pinigines prievolės įvykdymo termino praleidimą, bei CK 6.37 str. 2 dalies norma, įtvirtinanti procesines palūkanas už priteistą sumą (LAT 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-625/2008 ieškovo A. Č. byloje dėl palūkanų priteisimo).

Pagal CK 6.210 straipsnį terminą įvykdyti piniginę prievolę praleidęs skolininkas (darbdavys) privalo mokėti 5 proc. dydžio metines palūkanas už sumą, kurią sumokėti praleistas terminas, jeigu įstatymai ar sutartis nenustato kitokio palūkanų dydžio. Kai byla iškeliama teisme, tuomet taikomos CK 6.37 straipsnyje nurodytos procesinės palūkanos, kurios apskaičiuojamos nuo teismo priteistos sumos, t. y. ir nuo pagrindinės ieškiniu reikalaujamos sumos (pagrindinės skolos), ir papildomai, pavyzdžiui, nuo delspinigių, palūkanų ir pan.



Gerbiamieji skaitytojai,

savo klausimus ir pasiūlymus siųskite redakcijai

el. paštu [juristas@paciolis.lt](mailto:juristas@paciolis.lt)

Dabar žurnalo

JURISTAS

NEPAMIRŠK UŽSIPRENUMERUOTI!

2010 metų prenumeratai – 15 proc. nuolaida.