

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2021 m. gegužės 12 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Andžej Maciejewski (kolegijos pirmininkas), Algirdo Taminsko ir Egidijos Tamošiūnienės (pranešėja),

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnaginėjo civilinę bylą pagal atsakovės uždarnosios akcinės bendrovės „MIR GLOBAL“ kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. rugpjūčio 6 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo S. B. (S. B.) ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „MIR GLOBAL“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, neturtinės žalos atlyginimo priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių atleidimą iš darbo už šurkštų darbo pareigų pažeidimą ir priėmus sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu priteistino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydį bei jo mažinimo galimybes, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas S. B. (toliau – ir ieškovas, darbuotojas) po Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 6 d. sprendimo Nr. DGKS-7136, priimto darbo byloje Nr. APS-131-16219, kuriuo buvo atmetas jo prašymas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu bei neturtinės žalos atlyginimo išieškojimo, kreipėsi į teismą su ieškiniu atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „MIR GLOBAL“ (toliau – ir atsakovė, darbdavė) dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ieškiniu ieškovas prašė pripažinti 2019 m. rugpjūčio 20 d. atsakovės sprendimą nutraukti 2017 m. vasario 20 d. darbo sutartį Nr. 39 (toliau – ir Darbo sutartis) neteisėtu, nustatyti, jog 2017 m. vasario 20 d. ieškovo ir atsakovės sudaryta darbo sutartis Nr. 39 laikoma nutraukta nuo teismo sprendimo šioje byloje įsiteisėjimo dienos, priteisti ieškovo naudai iš atsakovės vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, nustatyti, kad ieškovas negali būti gražintas į darbą dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, ir priteisti ieškovo naudai iš atsakovės kompensaciją, kurios dydis yra lygus vienam vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, priteisti 15 000 Eur dydžio patirtos neturtinės žalos bei bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
3. Ieškovas nesutinka su darbo sutarties nutraukimu atsakovės iniciatyva už jo neva padarytą šurkštų darbo pareigų pažeidimą, t. y. už nebuvimą darbe penkias darbo dienas – 2019 m. rugpjūčio 12, 13, 14, 16 ir 19 dienomis. Nurodo, kad atsakovė nesuteikė ieškovui protingo termino pasiaiškinti dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo. Ieškovas jokių darbo pareigų nepažeidė, jis nebuvo supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, darbo grafikai ir pareiginėmis instrukcijomis, kurių pagrindu jam būtų buvusios aiškos ir tikslios jo pareigos, taip pat darbo tvarka, kai nebūna prisiregistravusių pacientų, – ieškovui nebuvo aišku, kada tokiu atveju (kai nėra prisiregistravusių pacientų) prasideda jo darbo diena, kada baigiasi. Darbovietėje buvo nusistovėjusi tokia darbo organizavimo praktika, kai, nesant prisiregistravusių pacientų, gydytojai turėjo teisę dirbti nuotoliniu būdu, t. y. nevykti į darbovietės biurą ir savo pareigas vykdyti už klinikos ribų (Lietuvos ar užsienio teritorijoje) savo nuožiūra, naudojantis telekomunikacijų priemonėmis. Įmonėje įprasta darbo organizavimo tvarka buvo ta, kad gydytojai, esant prisiregistravusių pacientų, SMS žinute būdavo iškviečiami atitinkamą darbo dieną dirbti į atsakovės kliniką, ir Darbo sutartimi ieškovas ir atsakovė susitarė tik dėl darbo savaitės trukmės (38 valandų), tačiau nedetalizavo su darbo organizavimo tvarka susijusių sąlygų. Tokios sąlygos nebuvo detalizuotos ir kituose lokaliniuose atsakovės teisės aktuose.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

4. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2020 m. kovo 16 d. sprendimu ieškovo ieškinį patenkino: pripažino atsakovės įvykdytą Darbo sutarties su ieškovu nutraukimą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – ir DK) 58 straipsnio 3 dalies 1 punktą neteisėtu; pripažino, kad ieškovo ir atsakovės 2017 m. vasario 20 d. sudaryta darbo sutartis Nr. 39 nutraukta šiuo teismo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną; negažino ieškovo į darbą atsakovės įmonėje; priteisė ieškovui iš atsakovės 144 035,71 Eur (neatskaičius mokesčių) vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos ir po 2571,32 Eur (neatskaičius mokesčių) vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką už kiekvieną darbo dieną nuo kitos darbo dienos po teismo sprendimo priėmimo iki teismo sprendimo įvykdymo, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus, laikant, kad yra penkių darbo dienų savaitė; priteisė ieškovui iš atsakovės 21 997,85 Eur (neatskaičius mokesčių) kompensaciją; priteisė ieškovui iš atsakovės 1 000 Eur neturtinei žalai atlyginti; priteisė ieškovui iš atsakovės 2 904 Eur advokato pagalbos išlaidų atlyginimo; sprendimo dalį dėl ieškovo iš atsakovės priteistos 21 997,85 Eur (neatskaičius mokesčių) sumos nurodė vykdyti skubiai; priteisė valstybės naudai iš atsakovės 2 227,50 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo; pripažino, kad, šiam teismo sprendimui įsiteisėjus, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 6 d. sprendimas Nr. DGKS-7136 darbo byloje Nr. APS-131-16219 netenka galios.
- 4.1. Teismas nustatė, kad ieškovas ir atsakovė 2009 m. gegužės 8 d. sudarė darbo sutartį Nr. 2, pagal kurią ieškovas ėjo odontologo-burnos chirurgo pareigas atsakovės įmonėje iki 2017 m. vasario 13 d., kai buvo atleistas savo paties prašymu. 2017 m. vasario 20 d. ieškovo ir atsakovės buvo sudaryta nauja neterminuota Darbo sutartis, kurios pagrindu ieškovas vėl pradėjo eiti odontologo-burnos chirurgo pareigas atsakovės įmonėje. Nurodyta darbo sutartis 2019 m. rugpjūčio 20 d. darbdavės įsakymu nutraukta jos iniciatyva pagal DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą už šurkštų darbo drausmės pažeidimą, nurodytą DK 58 straipsnio 3 dalies 1

punkte (neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties), t. y. už pravaikštas 2019 m. rugpjūčio 12, 13, 14, 16 ir 19 dienomis.

- 4.2. Teismas taip pat nustatė, kad 2016 m. spalio 28 d. ieškovas kartu su savo sutuoktine M. B. įsigijo 100 procentų atsakovės įmonės akcijų, už jas ieškovas sumokėjo visą akcijų kainą – 318 582 Eur. Juridinių asmenų registre kaip atsakovės akcininkė registruota M. B. Byloje esantys rašytiniai duomenys – 2018 m. kovo 1 d. akcininkų sprendimas dėl atsakovės vadovo skyrimo ir atlyginimo jam nustatymo, 2018 m. balandžio 30 d. akcininkų sprendimas Nr. 2018-01 dėl metinės finansinės atskaitomybės tvirtinimo – patvirtina ieškovo nurodomą aplinkybę, kad nuo akcijų įsigijimo momento ieškovas kartu su savo sutuoktine valdė įmonę, kartu priiminėjo įmonės valdymo sprendimus, valdydami kiekvienas po 50 proc. įmonės akcijų. Byloje esantys duomenys patvirtina, kad ieškovas yra ir kitų analogišką veiklą vykdančių įmonių vadovas.
- 4.3. Iš Lietuvos teismų informacinės sistemos LITEKO duomenų teismas nustatė, kad ieškovas Vilniaus miesto apylinkės teisme pareikštu ieškiniu ginčija Juridinių asmenų registro duomenis apie vienintelį atsakovės akcininką, taip pat kad 2019 m. liepos 19 d. M. B. Vilniaus regiono apylinkės teisme iškėlė santuokos nutraukimo bylą dėl abiejų sutuoktinių kaltės.
- 4.4. Teismas nurodė, kad byloje kilo ginčas dėl ieškovo atleidimo iš darbo pagal [DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1 punktą už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą – neatvykimą į darbą 2019 m. rugpjūčio 12, 13, 14, 16 ir 19 d. – teisėtumo ir pagrindo dėl to ieškovo patirtai neturtinei žalai atlyginti. Ginčo dėl to, kad nurodytu laikotarpiu ieškovas nebuvo darbe, byloje nekilo. Taip pat byloje nekilo ginčo dėl to, kad nuo 2019 m. rugpjūčio 9 d. iki rugpjūčio 19 d. ieškovo nebuvo Lietuvoje. Atsakovė byloje taip pat neginčijo aplinkybės, kad ieškovui yra priskirtos tam tikros mokymo bazės funkcijos, ir to, kad jis skaito paskaitas.
- 4.5. Spręsdamas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo teismas nurodė, kad, prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaikškinimo nepateikia ([DK 58 straipsnio](#) 4 dalis). Teismas nusprendė, kad atsakovės 2019 m. rugpjūčio 20 d. suformuluotas reikalavimas ieškovui pasiaiškinti, įteiktas ieškovui tos pačios dienos 13 val. (tai patvirtino pats įmonės vadovas), reikalaujant pateikti paaikškinimą iki 2019 m. rugpjūčio 20 d. 15.30 val. (kaip jame nurodyta), yra neprotingai trumpas. Bylos medžiaga (duomenys apie užsiregistravusius pacientus) patvirtina, kad 2019 m. rugpjūčio 20 d. ieškovo darbo dienos užimtumas buvo labai didelis, todėl net ir norėdamas jis neturėjo jokių galimybių surašyti pasiaiškinimą iki nurodyto termino. Dėl to teismas nesutiko su atsakovės pozicija, kad ji, atleisdama ieškovą iš darbo, nepadarė jokių procedūrinių pažeidimų. Teismas nurodė, kad šis procedūrinis pažeidimas yra esminis. Teismas nevertino atsakovės pateikto 2019 m. rugpjūčio 9 d. reikalavimo pasiaiškinti dėl nebuvimo darbe rugpjūčio 9 d. priėmimo ir įteikimo ieškovui aplinkybių, nes su ieškovo atleidimo iš darbo procedūra ir pagrindu jis nėra susijęs.
- 4.6. Teismas nurodė, kad aplinkybė, jog tos pačios darbo dienos pabaigoje ieškovui buvo bandyta įteikti atsakovės surašytą įsakymą dėl jo atleidimo, rodo, kad darbdavė net neketino sulaukti darbuotojo pasiaiškinimo, ir netiesiogiai patvirtina darbdavės neigiamą nusistatymą darbuotojo atžvilgiu, jos siekį atsikratyti ieškovo. Teismo vertinimu, šią išvadą patvirtina ir paties atsakovės vadovo paaikškinimas apie jo įsidarbinimo įmonės vadovu aplinkybes, kai M. B. pokalbio pradžioje įvardijo siekį naujam vadovui „susitvarkyti“ su klinikoje dirbančių jos sutuoktiniu.
- 4.7. Įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus, šalių bei liudytojų paaikškinimus, teismas nusprendė, kad ieškovas nepadarė darbo pareigų pažeidimo, už kurį galėjo ir turėjo būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda.
- 4.8. Dėl atleidimo iš darbo pagrindų ir teisėtumo teismas pažymėjo, kad sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemone ([DK 58 straipsnio](#) 4 dalis).
- 4.9. Teismas nurodė, kad atsakovė į bylą nepateikė ieškovo pareiginių nuostatų ar darbo aprašo, neneigė, jog tokių nebuvo, taigi nevykdė jai, kaip darbdavei, tenkančios pareigos tinkamai organizuoti darbą, suformuoti būtinus su darbuotojo įdarbinimu ir darbu susijusius aktus. Kaip liudytojas apklaustas įmonės vadovas R. R. teismo posėdžio metu patvirtino, kad, atėjęs į įmonę, rado netvarkingus dokumentus, kėlė klausimą dėl darbo laiko apskaitos ir grafikų sudarymo, o tai nedviprasmiškai rodo, jog darbo laiko grafikai įmonėje nebuvo sudaromi ir jokia darbo laiko apskaita nebuvo vykdoma. Atsakovės į bylą pateiktuose darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir grafikuose nėra ieškovo supažindinimo su jais parašų, o atsižvelgiant į paties R. R. bei kitų liudytojų teismui pateiktus paaikškinimus, nėra pagrindo manyti, kad jie buvo surašomi nurodytu laiku, o ne atgaline data. Atsakovės pateiktos 2009 m. birželio 15 d. vidaus tvarkos taisyklės, su kuriomis ieškovas supažindintas pasirašytinai, atėjimo į darbą ir darbo įmonėje tvarkos faktiškai nereglamentuoja, yra tik nuoroda į darbo dienos laiko pradžią ir pabaigą. To nereglamentuoja ir naujoji taisyklių redakcija, be to, nėra duomenų, kad ieškovas buvo supažindintas su vėlesne (2019 m. balandžio 17 d.) šių taisyklių redakcija.
- 4.10. Teismas nurodė, kad šalių pasirašyta darbo sutartis yra lakoniška ir formali. Joje neatspindėtas ieškovo, kaip odontologo-burnos chirurgo, darbo pobūdis, funkcijos, nėra konkretizuotas dienos darbo laikas, konkreti darbo vieta ir pan. Atsakovė nepateikė nė vieno įsakymo dėl ieškovo atostogų, komandiruočių per visą jo darbo laiką (tik pagal pirmąją darbo sutartį, tiek ir pagal antrąją) ir pan., nors neneigė ieškovo nurodomos aplinkybės, kad jis būdavo ilgesnį laiką išvykęs iš klinikos. Byloje esančios ieškovo pateiktos SMS žinutės patvirtina ieškovo nurodytus teiginius, jog gydytojai apie atėjimą į darbą klinikoje yra iš vakaro informuojami SMS žinutėmis priklausančiai nuo turimos pacientų registracijos, apie kurią gydytojai iš anksto nežino. Kitu atveju nėra įmanoma paaikškinti žinučių siuntimo poreikio. Žinučių turinys, siuntimo laikas ir sistemingumas patvirtina ieškovo išsakytą poziciją, kuria teismas, įvertinęs šalių ir liudytojų paaikškinimus, atsakovės įmonės veiklos specifiką, negali netikėti.
- 4.11. Teismas, byloje esančius rašytinius įrodymus įvertinęs šalių ir liudytojų išsakytų paaikškinimų kontekste, padarė išvadą, kad labiau tikėtina, jog atsakovės įmonėje ilgą laiką buvo laikomasi praktikos, kad ieškovas galėjo nevykti į darbą, kai nebuvo užregistruotų pacientų. Dėl to nėra pakankamo pagrindo manyti, kad ieškovo neatvykimas į darbą jo atleidimo įstatyme nurodytu laikotarpiu gali būti vertinamas kaip pravaikšta. Teismas pažymėjo, kad jokių duomenų, jog ieškovui dėl to anksčiau būtų reikiamos pretenzijos, nėra, taip pat nėra jokių duomenų, kad ieškovas per visą darbo laiką atsakovės įmonėje būtų baustas drausmine tvarka už panašius ar kitokius pažeidimus. Teismas, išnagrinėjęs bylą, nenustatė ieškovo kaltų veiksmų, taip pat nenustatė ir jokios žalos darbdavei padarymo. Nagrinėjamo ginčo kontekste teismas kritiškai vertino ir tą aplinkybę, kad atsakovė reikalavimą pasiaiškinti ieškovui surašė ir įteikė po penkių jo nebuvimo darbe dienų, o ne anksčiau, pavyzdžiui, po dienos ar dviejų jam neatvykus į darbą.
- 4.12. Įvertinęs nurodytas aplinkybes ir nustatytus faktus, remdamasis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, pagal kurią darbuotojo nebuvimas darbo vietoje nebūtinai lemia jo veiksmų kaip pravaikštos kvalifikavimą, jeigu, įvertinus darbo funkcijų pobūdį, darbo santykių ypatumus, faktiškai susiklosčiusią darbo tvarką ir sąlygas, kitas aplinkybes, yra nustatoma, kad darbuotojas, nors būdamas kitoje vietoje, vykdė savo darbo pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-226/2011](#), 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-218/2014](#)), teismas padarė išvadą, kad nagrinėjamo atveju nebuvo pakankamo pagrindo atsakovei įstatyme dėl ieškovo atleidimo nurodytas dienas laikyti ieškovo pravaikštomis.
- 4.13. Teismas vertino, kad ieškovui taikyta drausminė nuobauda nustatytų ginčo faktinių aplinkybių kontekste yra aiškiai per griežta ir neproporcinga kaip pirmą kartą padarytam pažeidimui (tuo atveju, jeigu ieškovo veiksmai būtų vertinami kaip darbo pareigų pažeidimas), be to, ieškovo atleidimą iš esmės lėmė ne darbiniai, o kiti ginčo šalių nesutarimai, susiję su šeiminiiais akcininkų santykiais. Teismas

nusprendė, kad nėra pakankamo pagrindo manyti, jog darbuotojas būtų padaręs darbo pareigų pažeidimus, už kuriuos pagrįstai būtų galima skirti griežčiausią nuobaudą. Atsižvelgdamas į tai, teismas ieškovo atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu.

- 4.14. Teismas, įvertinęs tai, kad darbuotojas neprašo grąžinti jį į darbą, taip pat atsižvelgdamas į darbuotojo atleidimo iš darbo aplinkybes, laikė, kad grąžinti darbuotoją į darbą yra netikslinga, todėl sprendė dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir kompensacijos priteisimo ([DK 218 straipsnio](#) 4, 6 dalys), laikydamas, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną.
- 4.15. Spręsdamas dėl vidutinio darbo užmokesčio darbuotojui už priverstinės pravaikštos laikotarpį priteisimo, teismas nustatė, kad po atleidimo iš darbo ieškovas toliau dirba kitose analogiška veikla užsiimančiose įmonėse, kuriose dirbo ir būdamas atsakovės darbuotojas. Iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenų teismas nustatė, kad ieškovo pajamos po atleidimo iš darbo atsakovės įmonėje yra smarkiai sumažėjusios: ieškovo vidutinis darbo užmokestis atsakovės įmonėje sudarė 21 997,85 Eur (1 darbo diena – 2 639 Eur); tuo metu dirbdamas kitose įmonėse jis gaudavo dar papildomai apie 1 300 Eur pajamų. Po atleidimo ieškovas dirbo kitose įmonėse ir jo pajamos 2019 m. rugsėjį sudarė 871,15 Eur, spalį – 1 097,95 Eur, lapkritį – 1 267,75 Eur, gruodį – 1 144,35 Eur, sausį – 1 673,60 Eur, vasarį – 1 446 Eur, t. y. pajamų vidurkis siekia vidutiniškai 1 421,32 Eur per mėnesį, arba 67,68 Eur per dieną.
- 4.16. Teismas nurodė nenustatęs aplinkybių, patvirtinančių, kad viso vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams bei sukeltų atsakovės įmonei sunkias finansines pasekmes. Vadovaudamasis [DK 218 straipsnio](#) 4 dalimi, atsižvelgdamas į ieškovo po atleidimo gautas pajamas, kurias reikia atimti skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, teismas ieškovui iš atsakovės priteisė 144 035,71 Eur (neatskaičius mokesčių) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos ir po 2 571,32 Eur (neatskaičius mokesčių) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką už kiekvieną darbo dieną nuo kitos darbo dienos po teismo sprendimo priėmimo iki teismo sprendimo įvykdymo, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus, laikant, kad yra penkių darbo dienų savaitė.
- 4.17. Atsižvelgdamas į ieškovo darbo atsakovės įmonėje trukmę (2,5 metų), teismas ieškovui taip pat priteisė vieną jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją – t. y. 21 997,85 Eur (neatskaičius mokesčių), kurios dydžiui po atleidimo gautos pajamos įtakos neturi, todėl nėra atinamos.
- 4.18. Spręsdamas dėl neturtinės žalos atlyginimo, teismas pažymėjo, kad ieškovas buvo neteisėtai atleistas iš darbo kaip padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuris darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas, todėl teismas sutiko su ieškovo teiginiu, kad jis iš darbo buvo atleistas blogiausiai darbo rinkoje vertinamu pagrindu. Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad darbuotojo atleidimo iš darbo procedūra vyko nesilaikant įstatymo nustatytų procedūrinių reikalavimų, darbdavė nesikoooperavo ir nebendravo su darbuotoju siekdama išsiaiškinti tikrąsias jo neatvykimo priežastis, taip pažeisdama DK 24 straipsnio nuostatas. Atsakovė išreiškė išankstinį nusistatymą prieš darbuotoją, nemandagiai kišosi į tos dienos ieškovo suplanuotus pacientų priėmimus, trikdė ieškovo, kuris reprezentavo savo įmonę, nesėdėti didelių pelną, darbą. Teismas vertino, kad darbuotojo atžvilgiu buvo veikta nesąžiningai, nesilaikyta pagrindinių darbo santykių reglamentavimo principų, toks atleidimo mechanizmas neabejotinai sukėlė ieškovui tam tikrus nepatogumus ir emocinius trikdžius, galimai turėjo neigiamos įtakos pacientų nuomonei apie jį. Atsižvelgdamas į tai, teismas nusprendė, kad yra nustatytos visos atsakomybės sąlygos priteisti neturtinės žalos atlyginimą. Teismas vertino, kad nagrinėjamu atveju pagal byloje nustatytas aplinkybes ieškovui padaryta skriauda bus teisingai atlyginta priteisiant jam iš atsakovės 1000 Eur neturtinės žalos atlyginimą.
- 4.19. Teismas laikė, kad byloje faktiškai yra patenkinami visi ieškovo reikalavimai, nes neturtinės žalos atlyginimo sumos dydis yra vertinamojo pobūdžio. Atsižvelgdamas į tai, teismas nusprendė, kad ieškovas įgijo teisę į visų byloje patirtų advokato pagalbos išlaidų (2 904 Eur) atlyginimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 98 straipsnis).
5. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnaginėjusi civilinę bylą pagal atsakovės apeliacinį skundą, 2020 m. rugpjūčio 6 d. nutartimi paliko Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. kovo 13 d. sprendimą iš esmės nepakeistą, patikslindama jo rezoliucinę dalį dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo priteisimo.
- 5.1. Teismas nusprendė, kad iš byloje esančių duomenų nėra pagrindo daryti išvadą, jog atsakovės akcijos ieškovui ir jo sutuoktinei M. B. nuosavybės teise priklauso lygiomis dalimis – po 50 proc. ([CPK 185 straipsnis](#)), be to, ši aplinkybė nepateko ir į šios bylos nagrinėjimo dalyką, todėl pirmosios instancijos teismas neturėjo nei teisinio, nei faktinio pagrindo konstatuoti, kad atsakovės akcijos ieškovui ir jo sutuoktinei priklauso lygiomis dalimis – kiekvienam po 50 proc.
- 5.2. Teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo nustatyta faktine bylos aplinkybe, kad nuo atsakovės akcijų įsigijimo ieškovas su savo sutuoktine kartu priiminėjo su atsakovės valdymu susijusius sprendimus. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad nurodyta aplinkybė pirmosios instancijos teismo buvo vertinama bendrame kilusio ginčo kontekste, atsižvelgiant į tai, kad ieškovą, jo sutuoktinę ir atsakovę siejo ne tik darbo, bet ir akcininkų tarpusavio teisiniai santykiai (tai, kad ieškovas yra atsakovės akcininkas, teismo posėdžio metu pripažino ir pats atsakovės atstovas). Be to, šios aplinkybės pagrindu nebuvo padaryta jokių konstatuojamojo pobūdžio išvadų, galinčių turėti įtakos bylos šalų ir kitų byloje nedalyvavusių asmenų teisėms ir pareigoms ar galinčių jiems sukurti teisinius padarinius ateityje, todėl teisėjų kolegija nematė pagrindo šalinti iš skundžiamo teismo sprendimo motyvuojamosios dalies teiginio, kad ieškovas su savo sutuoktine kartu priiminėjo su atsakovės valdymu susijusius sprendimus.
- 5.3. Teisėjų kolegija nesutiko iš pirmosios instancijos teismo sprendimo motyvų pašalinti sakinį „Iš teismų informacinės sistemos duomenų nustatyta, kad ieškovas Vilniaus miesto apylinkės teisme 2020 m. kovo 3 d. registruotu ieškiniu yra užginčijęs juridinių asmenų registre pavišintus duomenis apie vienintelį atsakovo įmonės akcininką (teismo proceso Nr. 2-68-3-06600-2020-5), taip pat nustatyta, kad 2019 m. liepos 19 d. M. B. Vilniaus regiono apylinkės teisme iškėlė santuokos nutraukimo bylą dėl abiejų sutuoktinių kaltės (teismo proceso Nr. 2-52-3-02284-2019-0)“. Iš skundžiamo sprendimo turinio matyti, kad aplinkybės, susijusios su kitose bylose ieškovo ir jo sutuoktinės inicijuotais teisiniais procesais, pirmosios instancijos teismo buvo nurodytos ne formuluojant tam tikrą išvadą, galinčias daryti poveikį byloje dalyvaujančių ar kitų asmenų teisėms arba pareigoms, bet siekiant geriau atskleisti šioje byloje kilusio ginčo kontekstą ir kompleksiskumą (byloje kilusio darbo ginčo galimą ryšį su kitais tarp ieškovo ir jo sutuoktinės vykstančiais konfliktais). Dėl to atsakovės teiginiai, kad teismas nepagrįstai nepateikė ir neleido pasisakyti jai dėl nurodytų bylų medžiagą sudarančių dokumentų, atmetini kaip teisiskai nepagrįsti.
- 5.4. Teisėjų kolegija, vertindama atsakovės kartu su apeliaciniu skundu pateiktus rašytinius įrodymus (suvestines dėl ieškovo darbo 2018 m. sausio–rugpjūčio mėn. ir 2019 m. liepos–rugpjūčio mėn. bei Pacientų registravimo sistemos 2018 m. sausio–rugpjūčio mėn. ir 2019 m. liepos–rugpjūčio mėn. išrašus), kuriais atsakovė įrodinėjo aplinkybę, kad per visą ieškovo darbo pas atsakovę laiką nebuvo situacijos, kad ieškovas neitų į darbą 6 darbo dienas iš eilės, nepranešęs apie nebuvimo priežastis, negavęs kasmetinių ar nemokamų atostogų, nustatė, kad būdavo savačių, per kurias ieškovas į darbą klinikoje neatvykdavo vieną, du ar tris kartus (neskaitant atostogų laikotarpių), tačiau byloje nėra pateikta jokių duomenų, jog ieškovui dėl to būtų fiksuotos pravaikštos, prašyta dėl jų pasiaiškinti. Dėl to teismas padarė išvadą, kad su apeliaciniu skundu pateikti ieškovo darbo laiko apskaitos dokumentai niekaip nepaneigia byloje nustatytos aplinkybės, jog pagal atsakovės klinikoje susiklosčiusią daugiametę praktiką, nesant užregistruotų pacientų, gydytojai galėdavo nevykti į kliniką ir tomis dienomis jiems nebūdavo fiksuojamos pravaikštos ([CPK 176 straipsnio](#) 1 dalis, 185 straipsnis).

- 5.5. Teismas taip pat atsižvelgė į tai, kad tomis dienomis, kai ieškovas nebuvo darbe, atsakovė nebandė susisiekti su ieškovu, norėdama išsiaiškinti jo neatvykimo į kliniką priežastis, nereiškė jam pretenzijų ir neinformavo apie būtinybę atvykti į kliniką. Teisėjų kolegijos vertinimu, tokia situacija gali būti paaiškinama būtent atsakovės klinikoje nusistovėjusia darbo organizavimo tvarka, pagal kurią, nesant užregistruotų pacientų, gydytojai galėdavo nevykti į kliniką ir savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu (ieškovas pateikė į bylą rašytinius įrodymus, kad ginčo laikotarpiu jis formavo bei teikė užsakymus laboratorijai dėl protezavimo darbų vykdymo, bendravo dėl protezų tinkamumo, darbo klausimais bendravo su atsakovės klinikos administratore). Teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovas, 2019 m. rugpjūčio 9, 12, 13, 14, 16, 19 d. nevykdamas į kliniką ir dirbdamas nuotoliniu būdu, turėjo pagrįstą lūkestį, jog jam nebus fiksuojamos pravaikštos ir toks jo elgesys nebus vertinamas kaip darbo pareigų pažeidimas.
- 5.6. Teismas atmetė atsakovės argumentą, kad ieškovas neteisėtai ir savavališkai organizavo darbą taip, jog norintys gydytis pacientai nebūtų registruojami jo nebuvimo darbe metu. Nors iš kartu su apeliaciniu skundu pateikto klinikos administratorės I. G. elektroninio susirašinėjimo su pacientais matyti, kad administratorė ginčo laikotarpiu neregistravo pacientų, be kita ko, vienai iš pacienčių nurodydama, jog ieškovas atostogaus nuo 2019 m. rugpjūčio 7 d. iki 2019 m. rugpjūčio 19 d., teisėjų kolegijos vertinimu, šie elektroniniai laiški, nesant jokių kitų objektyvių atsakovės teiginius pagrindžiančių įrodymų, neteikia pakankamo pagrindo spręsti, kad ieškovas būtų davęs administratoriui nurodymus neregistruoti pacientų. Teisėjų kolegija taip pat pažymėjo, kad ieškovas buvo atleistas iš pareigų ne dėl savo teisių viršijimo, bet dėl neatvykimo į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties. Nei 2019 m. rugpjūčio 20 d. reikalavime pasiaiškinti, nei tą pačią dieną priimame įsakyme, kuriuo ieškovas buvo atleistas iš darbo, nebuvo nurodyta jokių aplinkybių, susijusių su galimu ieškovo neteisėtu bei savavališku darbo organizavimu.
- 5.7. Teismas atmetė kaip nepagrįstą atsakovės argumentą, kad ieškovo vidutinis darbo užmokestis buvo nesąžiningai padidintas. Pažymėjo, kad byloje nepateikta jokių įrodymų, jog ginčo šalių sudaryta darbo sutartis (jos pakeitimai) būtų ginčijama ar pripažinta negaliojančia, taip pat nepateikta jokių objektyvių duomenų, kad ieškovas ir atsakovė, sudarydami atitinkamus darbo sutarties pakeitimus, nebūtų išreiškę savo tikrosios valios ([CPK 176](#) straipsnio 1 dalis, 185 straipsnis). Kartu teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad tokį ieškovo vidutinio darbo užmokesčio dydį lėmė ne formalus darbo sutarties pakeitimas, bet paties ieškovo pastangos ir atliekamo darbo (pacientams suteikiamų paslaugų) kiekis.
- 5.8. Atsakovės argumentą, kad pirmosios instancijos teismas priteisė ieškovui didesnę, negu leidžia [DK 218](#) straipsnio 4 dalis, kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, teismas laikė teisiškai nepagrįstu, nes skundžiamu sprendimu ieškovui priteistas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus. Pažymėjo, kad nors pirmosios instancijos teismas skundžiamo sprendimo rezoliucinėje dalyje nenurodė, tačiau iš sprendimo motyvuojamosios dalies ir [DK 218](#) straipsnio 4 dalies nuostatos akivaizdu, kad teismo įvardytas vienerių metų terminas skaičiuojamas ne nuo sprendimo priėmimo, bet nuo ieškovo atleidimo iš darbo dienos.
- 5.9. Teisėjų kolegija nesutiko su atsakovės argumentais, kad dėl sunkios atsakovės finansinės padėties ieškovui priteistas vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydis turi būti mažinamas. Teismo vertinimu, byloje esantys duomenys teikia pakankamą pagrindą spręsti, jog atsakovės finansinė padėtis nėra tokia sunki, kad ji nepajęgtų sumokėti ieškovui teismo sprendimu priteistų su darbo santykiais susijusių išmokų, juolab kad pasibaigus karantinui anksčiau taikyti veiklos apribojimai nebėra taikomi ir atsakovė gali užsiimti įprastine veikla bei gauti iš jos pajamų. Teismas taip pat pažymėjo, kad atsakovė gali teikti prašymą dėl teismo sprendimo vykdymo išdėstymo ([CPK 284](#) straipsnis).
- 5.10. Teismas pripažino, kad pirmosios instancijos teismo priteista 1 000 Eur dydžio neturtinės žalos kompensacija šiuo konkrečiu atveju yra teisinga ir proporcinga ieškovo neturtinio pobūdžio išgyvenimų satisfakcija ([CPK 176](#) straipsnio 1 dalis, 185 straipsnis), nes dėl neteisėto atleidimo iš darbo, pagrindinių darbo pajamų netekimo, aplinkinių požymių į atleidimo iš darbo aplinkybes ieškovas neabejotinai galėjo patirti ir patyrė stiprius neigiamus išgyvenimus.

III. Kasacinio skundo teisiniai argumentai ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

6. Kasacinio skundo atsakovė prašo panaikinti Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. kovo 13 d. sprendimą, Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. rugpjūčio 6 d. nutartį ir ieškovo ieškinį atmesti. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:
- 6.1. Teismai pažeidė materialiosios teisės normas, reglamentuojančias darbo funkcijų vykdymą nuotoliniu būdu ([DK 52](#) straipsnio 1 ir 2 dalys), teisės normas, įtvirtinančias specialius reikalavimus gydytojo odontologo–burnos chirurgo profesijai, taip pat proceso teisės normas ([CPK 176](#) ir 185 straipsniai). Dėl šių priežasčių teismai nepagrįstai pripažino ieškovo 6 darbo dienų pravaikštą „nuotoliniu darbu“.
- 6.2. Šalims nesusitarus dėl darbo ar jo dalies organizavimo nuotoliniu būdu, ieškovo išvykimas į užsienį darbo dienomis be atsakovės žinios buvo neteisėtas ir sąmoningas darbo pareigų pažeidimas. Be to, teismai neatsižvelgė į ieškovo vykdytą odontologo–burnos chirurgo veiklą reglamentuojančių specialių teisės aktų nuostatas, kuriose įtvirtinta, kad tiek odontologas, tiek burnos chirurgas savo darbo funkcijas privalo atlikti tik specialią licenciją turinčioje klinikoje. Todėl teismų išvada, jog šios profesijos atstovas savo darbo pareigas galėjo vykdyti nuotoliniu būdu, yra nepagrįsta *per se* (savaime).
- 6.3. Teismai išvadą apie ieškovo „nuotolinį darbą“ ginčo laikotarpiu padarė remdamiesi iš esmės vieninteliu įrodymu – ieškovo susirašinėjimu su jo valdomos uždarnosios akcinės bendrovės „Implamedica“ laboratorijos darbuotoju, t. y. ieškovui tiesiogiai pavaldžiu asmeniu. Jokių kitų įrodymų, leidžiančių spręsti, kad ieškovas ginčo laikotarpiu būtų vykdęs kokias nors darbo funkcijas ir kad būtų jas tinkamai vykdęs visas nebuvimo darbe dienas, byloje nebuvo. Priešingai, į bylą buvo pateikti atsakovės ieškovui adresuoti el. laiški, į kuriuos pastarasis neatsakė. Šios aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad teismai pažeidė įrodymų vertinimo taisykles dėl įrodymų pakankamumo ir patikimumo ([CPK 176](#) ir 185 straipsniai), kadangi teismų išvadai dėl ieškovo „nuotolinio darbo“ pagrįsti byloje nebuvo pakankamų ir patikimų įrodymų.
- 6.4. Teismai nukrypo nuo teisės taikymo ir aiškinimo praktikos dėl atleidimo iš darbo dėl darbuotojo kaltės pripažinimo neteisėtu. Pirmą, šioje byloje teismų atliktas pravaikštos, kaip darbo pareigų pažeidimo, vertinimas akivaizdžiai neatitiko kasacinio teismo 2017 m. kovo 10 d. nutartyje civilinėje byloje [Nr. 3K-3-140-415/2017](#) suformuotos praktikos. Pastarojoje byloje teismas konstatavo, kad ieškovas 2015 m. gruodžio 2 ir 3 dienomis asmeniniais tikslais buvo išvykęs iš Lietuvos, neatvyko į darbą per visą darbo dieną be svarbių priežasčių, nesant atsakovės valios išleisti jį nemokamų atostogų, todėl konstatuotina teisiškai reikšmingų faktų visuma pripažinti, jog ieškovas padarė šurkštų darbo drausmės pažeidimą – pravaikštą. Taigi, kasacinio teismo praktikoje neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties, ypač kelias dienas iš eilės, vertinamas kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas.
- 6.5. Antra, teismai nukrypo nuo kasacinio teismo praktikos dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklių, taikomų esant ginčui dėl darbuotojo neatvykimo į darbą visą darbo dieną be svarbių priežasčių (pravaikštos). Pagal kasacinio teismo suformuotą praktiką, sprendžiant ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už pravaikštą kaip už šurkštų darbo pareigų pažeidimą teisėtumo, pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui, o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą tenka darbuotojui. Atsakovės įsitikinimu, ši taisyklė negali būti taikoma ir aiškinama taip, kad sudarytų

sąlygas darbuotojui, kuris nebuvo darbe be darbdavio žinios, be jokių neigiamų pasekmių atsisakyti pateikti darbdaviui paaiškinimus ir įrodymus, pateisinančius jo nebuvimą darbe, ir šiuos argumentus ir (ar) įrodymus pateikti tik darbo ginčą nagrinėjančiai institucijai (ginčijant atleidimą), ir tik po to, kai pats darbdavys iš valstybės institucijų gauna ir pateikia į bylą įrodymus, kad visą pravaikštos laiką darbuotojas buvo užsienyje. Toks šios taisyklės aiškinimas yra akivaizdžiai ydingas, sudaro galimybę nesąžiningam darbuotojui piktnaudžiauti padėtimi. Ieškovas šioje byloje ne tik neįrodinėjo su jo nebuvimu darbe ginčo laikotarpiu susijusių svarbių priežasčių (neatvykimą į darbą pateisinančių aplinkybių), bet ir slėpė nuo atsakovės ir darbo ginčą nagrinėjančio organo neatvykimo į darbą priežastis. Ieškovo neatvykimą į darbą sąlygojusios priežastys ir jų svarba byloje liko neištirtos ir neįrodytos, o teismai, netinkamai paskirstę įrodinėjimo pareigą tarp šalių, nukrypo nuo kasacinio teismo suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo praktikos.

- 6.6. Trečia, kasaciniame skunde taip pat keliamas klausimas, ar ieškovo, kaip akcininko (įmonės vienintelės akcininkės sutuoktinio), statusas suteikia jam kokias nors išlygas, vertinant jo padarytus darbo pareigų pažeidimus. Atsakovės įsitikinimu, teismų sprendimuose padarytos išvados neatitinka kasacinio teismo praktikoje suformuotų išaiškinimų dėl tokių asmenų padarytų darbo pareigų pažeidimų vertinimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 10 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-140-415/2017 buvo akcentuojami aukštesni atsakomybės standartai ir kriterijai aukštas pareigas įmonėje einantiems darbuotojams. Tuo tarpu nagrinėjamoje byloje teismai ieškovo, kaip įmonės akcininko (akcininkės sutuoktinio), statusą vertino kaip sąlygą taikyti jam tam tikras išlygas dėl pareigos atvykti į darbą, pateisinant tai ankstesniais valdymo organų narių tarpusavio santykiais.
- 6.7. Kita vertus, atsakovės, kaip darbdavės, pareigas ieškovui, kaip darbuotojui, teismai, atvirksčiai, įvertino pernelyg griežtai, konstatuodami, kad atsakovė nebuvo įvykdžiusi savo pareigos tinkamai supažindinti ieškovą su jo darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo darbo sąlygas. Teismai visiškai neatsižvelgė į tai, kad ieškovui būtent dėl jo turimo statuso įmonėje visos darbuotojų pareigos ir darbo tvarkos turėjo būti žinomos, nepriklausomai nuo formalių kriterijų, t. y. tam tikrų dokumentų pasirašymo.
- 6.8. Ketvirta, teismai nukrypo nuo kasacinio teismo praktikos dėl darbuotojui priteistino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydžio teisėtumo, pagrįstumo ir proporcingumo. Kasacinis teismas 2015 m. balandžio 15 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-209/2015 yra išaiškinęs, kad teismas turi svarstyti, ar konkretus priteistinas dydis kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus įstatyme nustatyto kompensavimo tikslui, nelemia darbdaviui pernelyg sunkių padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai (pvz., kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių išmokų darbdavys taptų nemokus, dėl to nukentėtų kiti darbuotojai ir pan.), nepaneigia darbo teisinių santykių šalių sąžiningumo ir nesukelia kolizijos su kitų darbuotojų garantijomis.
- 6.9. Nagrinėjamo atveju teismai šių aplinkybių visiškai nevertino ir į jas neatsižvelgė. Priteista suma *per se* laikytina neprotinga ir neproporcinga sankcija darbdavei, ypač įvertinant tai, kad darbuotojas tiek prieš atleidimą, tiek po atleidimo dienos ir net dar kurį laiką po darbo ginčo inicijavimo slėpė priežastis, dėl kurių nebuvo darbe. Ši suma laikytina didele bet kokiai Lietuvoje veikiančiai įmonei, nepriklausomai nuo jos turinės padėties. Teismai priteisė ieškovo naudai iš atsakovės maksimalią įstatymo leidžiamą sumą, nepaisydami aiškių kompensacijos mažinimo pagrindų buvimo, taip pat darbuotojo nesąžiningo elgesio darbdavės atžvilgiu.
- 6.10. Teismai nevertino atsakovės turinės padėties, taip pat neatsižvelgė ir į tai, kad jos veikla dėl paskelbto karantino ir veiklos ribojimų buvo sutrikdyta, dėl to ji šiuo metu nėra finansškai pajėgi išmokėti ieškovui visą priteistą sumą, o ją išmokėjus tiesiogiai nukentėtų kitų atsakovės darbuotojų interesai.
- 6.11. **DK 218 straipsnio** 2 dalis negali būti aiškinama taip, kad, pripažinus darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, atleistam darbuotojui būtų kompensuota daugiau, nei šis darbuotojas būtų uždirbęs per laikotarpį, kai buvo nagrinėjamas ginčas. Tuo tarpu teismai nepagrįstai nevertino, kiek per tą laikotarpį ieškovas realiai būtų uždirbęs pajamų. Didesnę dalį ieškovo darbo užmokesčio sudarė apyvarta nuo atsakovės pajamų, kurių ji dėl paskelbto karantino ir odontologinių paslaugų teikimo draudimo objektyviai nebūtų uždirbusi. Dėl šios priežasties vietoj patirtų praradimų kompensavimo dėl neteisėto atleidimo iš darbo priteista kompensacija ieškovui tapo nepagrįsto praturtėjimo šaltiniu, t. y. dėl ginčo nagrinėjimo teisme jis atsidūrė žymiai palankesnėje padėtyje, negu būtų atsidūręs tuo atveju, jeigu nebūtų buvęs atleistas iš darbo.
7. Atsiliepimu į atsakovės kasacinį skundą ieškovas prašo kasacinį skundą atmesti. Atsiliepimas grindžiamas šiais argumentais:
- 7.1. Abejotina, ar atsakovė žino apie pateiktą kasacinį skundą, nes ji pasirašė ir pateikė advokatų kontora. Nors prie kasacinio skundo pridėtaime išrašas iš teisinių paslaugų teikimo sutarties nurodyta, jog kasacinį skundą surašiusiam asmeniui suteikiama teisė atsakovės vardu pasirašyti kasacinį skundą, tačiau šis išrašas pasirašytas ne atsakovės, o paties kasacinį skundą surašiusio asmens; žyminis mokestis taip pat sumokėtas advokatų kontorai. Be to, prie kasacinio skundo nėra pridėta jokių įrodymų, patvirtinančių kasacinį skundą surašiusio asmens teisinę kvalifikaciją.
- 7.2. Kasaciniame skunde remiamasi naujomis aplinkybėmis, kurios nebuvo nagrinėtos pirmosios ar apeliacinės instancijos teisme, t. y. COVID-19 virusu, prastovomis, paskelbtomis jaupo šios bylos išnagrinėjimo ir pirmosios instancijos teismo sprendimo priėmimo bei kt. Tokios aplinkybės net neegzistavo pirmosios instancijos teismui nagrinėjant šią bylą bei priimančią sprendimą, o apeliacijos dalykas buvo būtent pirmosios instancijos teismo sprendimas.
- 7.3. Kasaciniame skunde nenurodyta naujų teisinių argumentų, iš esmės kartojami kitų instancijų teismuose išdėstyti ir jau išnagrinėti argumentai. Be to, pateikti argumentai yra deklaratyvūs, nurodomos tik atskiros atitinkamų materialiosios ir proceso teisės normų ištraukos, akivaizdžiai sąmoningai nutylimos kitos šiai bylai itin reikšmingos realiai taikytinos tokių teisės normų dalys, remiamasi teismų praktika, kuri šioje byloje netaikytina.
- 7.4. Atsakovė nurodo atitinkamus kasacijos pagrindus, nepateikdama jokių tam tikras aplinkybes patvirtinančių teisinių argumentų, o iš esmės dėstydamą tuos pačius pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų jau įvertintus teisinius argumentus, kurie yra nepakankami ir net neįrodo tų aplinkybių, be to, atsakovės nurodyti kasacijos pagrindai iš esmės grindžiami vien tik faktiniais argumentais. Atsakovė iš esmės prašo kasacinio teismo ne tik ištaisyti pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų neva padarytus materialiosios ir proceso teisės normų tariamus pažeidimus, bet ir kartu iš naujo įvertinti ginčo faktines aplinkybes bei byloje esančius įrodymus.
- 7.5. Atsakovė kasaciniame skunde nurodė daug melagingų aplinkybių, pavyzdžiui, kad ieškovas dar iki pravaikštų atsakovės administratorei davė nurodymus jam (ieškovui) neregistruoti pacientų ginčo dienomis. Pabrėžina, jog ieškovas niekada nėra davęs jokių atsakovės nurodyto turinio paliepimų administratorei. Atsakovė taip pat melagingai teigia, kad ieškovas klinikoje ginčo dienomis buvo vienintelis odontologas-burnos chirurgas, kuris galėjo ir turėjo priimti skubus pacientus. Atkreiptinas dėmesys, kad ieškovas ginčo dienomis atsakovės klinikoje nebuvo vienintelis odontologas-burnos chirurgas, kadangi byloje esanti medžiaga patvirtina priešingą faktą, t. y. kad klinikoje nuo 2020 m. rugpjūčio 8 d. buvo įdarbintas dar vienas odontologas-burnos chirurgas. Taip pat pažymėtina, kad vienu metu klinikoje nebuvo galimybės dirbti dviem chirurgams, nes klinikoje yra tik vienas chirurginis kabinetas pacientams aptarnauti, tad tą pačią dieną vienu metu klinikoje negalėjo dirbti ir ieškovas, ir kitas chirurgas.
- 7.6. Ieškovas turėjo teisę dirbti nuotoliniu būdu, o dėl neišdirbtų darbo valandų (jeigu tokios būtų buvusios fiksuotos ir nustatytos darbdavės) perkėlimo į kitą darbo dieną galėjo parašyti prašymą 2019 m. rugpjūčio 20 d., kai atvyko teikti paslaugų prisiregistravusiems pacientams, gavęs iš atsakovės SMS žinutę apie pareigą tą dieną atvykti dirbti į kliniką, arba vėliau, nes tokia darbo organizavimo praktika buvo taikoma atsakovės klinikoje.

- 7.7. Teismai nepažeidė atsakovės nurodomų materialiosios teisės normų, t. y. nepažeidė nei Lietuvos medicinos normos MN 44:2005, nei Lietuvos medicinos normos MN 42:2015 ar [DK 52 straipsnio](#) 1–2 punktų, nes ieškovas klinikoje privalėjo atlikti tik minėtose nuostatose nurodytus veiksmus, o kitus darbus (tvarkyti medicinos dokumentus ir teikti statistikos bei kitą informaciją sveikatos apsaugos ministro nustatyta tvarka, tobulinti profesinę kvalifikaciją ir kt.) jis turėjo teisę atlikti taip pat ir už sveikatos priežiūros įstaigos ribų.
- 7.8. Įrodymų šioje byloje visuma patvirtina akivaizdų faktą, jog ieškovo darbas atsakovės įmonėje, kai nebūdavo pas ieškovą prisiregistravusių pacientų, vienareikšmiškai atitiko visus [DK 52 straipsnio](#) 1 dalyje nurodytus nuotolinio darbo požymius (t. y. darbo vietos, regularumo ir darbo tvarkos nustatymo kriterijus). Todėl atsakovė nepagrįstai teigia, kad šalys nebuvo susitarusios dėl nuotolinio darbo. Be to, Darbo sutartyje nurodyta tik ieškovo darbovietė, o ne darbo funkcijų atlikimo vieta; šių sąvokų nedera maišyti.
- 7.9. Teismai nepažeidė [CPK](#) 176 ir 185 straipsnių. Atsakovė, tvirtindama esant proceso teisės normų pažeidimų, privalėjo išskirti kiekvieną tokį tariamo pažeidimo atvejį ir įrodyti, jog pažeidimas (i) turėjo esminę reikšmę vienodam teisės aiškinimui ir taikymui bei (ii) galėjo turėti įtakos skundžiamo sprendimo ar nutarties teisėtumui, t. y. būtent dėl pažeidimo sprendimas ar nutartis laikytini neteisėtais, tačiau to neįrodė ir net neįrodinėjo.
- 7.10. Teismai nenukrypo nuo kasacinio teismo praktikos. Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, kurias nurodo atsakovė, matyti, kad tai nėra analogiškos ar iš esmės panašios bylos į šią nagrinėjamą bylą. Atsakovės cituojamoje byloje dėl pravaikštų vertinimo asmuo nebuvo darbe be pateisinamos priežasties, o ieškovas buvo darbe (dirbo nuotoliniu būdu), tik ne atsakovės klinikos patalpose.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kaip pagrindo nutraukti darbo sutartį

8. Nagrinėjamoje byloje kilo ginčas dėl darbuotojo (ieškovo) atleidimo iš darbo [DK](#) 58 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, t. y. už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbuotojui neatvykus į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties. Darbo sutartis nurodytu pagrindu gali būti nutraukta darbdaviui įrodžius darbuotojo neatvykimo į darbą faktą ir atitinkamai darbuotojui neįrodžius priežasčių, dėl kurių jis negalėjo atvykti į darbą, svarbumo.
9. Darbo teisinių santykių šalys net ir esant galimai darbo pareigų pažeidimo situacijai yra saistomos bendrųjų teisės principų. [DK 24 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (2 dalis). Savo teises ir pareigas kiekviena šalis privalo įgyvendinti taip, kad kita šalis galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausią laiko ir kitų sąnaudų (3 dalis). Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo (5 dalis). Jeigu viena šalis nevykdo ar netinkamai vykdo šiame straipsnyje nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais (6 dalis).
10. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta dėl darbuotojo kaltų veiksmų. [DK](#) 58 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvyliką mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas ([DK](#) 58 straipsnio 2 dalis). Pagal [DK 58 straipsnio](#) 3 dalies 1 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties.
11. Remiantis [DK 58 straipsnio](#) 5 dalimi, sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.
12. Kasacinis teismas, aiškindamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos [DK](#) 235 straipsnį, kurio 2 dalies 9 punktas iš esmės atitinka [DK 58 straipsnio](#) 3 dalies 1 punktą ir dėl to ši jo praktika išlieka aktuali, yra konstatavęs, kad kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka (pagal galiojančio [DK](#) 220 straipsnį – ir darbo ginčų komisijoje), darbdavys turi įrodyti ne tik nusizengimo padarymo faktą, bet ir tai, kad nusizengimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-55-248/2018](#), 29 punktas).
13. Sprendžiant klausimą, ar konkretus darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti jo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir formą, darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes, taip pat turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan. (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 14 d. nutartį civilinėje byloje [Nr. 3K-3-562/2012](#); 2013 m. sausio 3 d. nutartį civilinėje byloje [Nr. 3K-3-107/2013](#); 2018 m. gruodžio 19 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. e3K-3-461-695/2018](#) 29, 30 punktus).
14. Kasacinio teismo praktikoje (kuri aktuali ir taikant 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio [DK](#) nuostatas) pažymėta, kad parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį pagal [DK](#) 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (kurie iš esmės atitinka nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio [DK](#) 58 straipsnio 5 dalyje įtvirtintus kriterijus) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui. 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 nuogastauti dėl tyčinių neteisėtų veiksmų. Kitaip tariant, įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotojui 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 (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. 3K-3-55-248/2018](#) 30 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką).
15. Byloje nustatyta, kad ieškovas atleistas iš pareigų dėl neatvykimo į darbą laikotarpiu nuo 2019 m. rugpjūčio 9 d. iki 2019 m. rugpjūčio 19 d. (šešias darbo dienas). Ginčo tarp šalių dėl to, kad šiuo laikotarpiu ieškovo nebuvo darbe (atsakovės klinikoje), nėra. Teisėjų kolegija

pažymi, kad, sprendžiant ginčą teisme dėl darbo sutarties nutraukimo, kai ji nutraukta dėl darbuotojo padaryto šurkštaus darbo pareigų pažeidimo, turi būti patikrinta, ar darbo pareigos pažeistos, ar pažeidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šurkštus ir ar darbo sutarties nutraukimas yra proporcinga priemonė.

16. Teismai, nagrinėjamoje byloje sprenddami, ar darbuotojo veiksmai pagrįstai darbdavės buvo įvertinti kaip pravaikšta, analizavo [DK 58 straipsnio](#) 3 dalyje įtvirtinto šurkštaus darbo pažeidimo turinį sudarančius elementus ir vertino, kas šiame kontekste laikytina darbuotojo neatvykimu į darbą. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai konstatavo, kad ieškovas darbo pareigas atliko kitoje vietoje, o ne klinikoje, taip pat pripažino, jog atsakovės klinikoje buvo susiklosčiusi daugiametė praktika, kai, nesant užregistruotų pacientų, ieškovas galėdavo nevykti į kliniką ir tomis dienomis jam nebūdavo fiksuojamos pravaikštos. Buvo atsižvelgta ir į tai, kad tomis dienomis, kai ieškovo nebuvo klinikoje, atsakovė su juo nebandė susisiekti, norėdama išsiaiškinti neatvykimo į kliniką priežastis, nereikškė jam pretenzijų ir neinformavo apie būtinybę atvykti į kliniką. Toks teismų vertinimas atitinka ir suformuotą kasacinio teismo praktiką šiuo klausimu, kuri atspindi faktinių darbo santykių raidos tendencijas – atsižvelgiant į būtinybę vertinti dėl kintančios ekonominės ir socialinės situacijos vykstančią darbo santykių dinamiką, formuojama nuostata, kad darbuotojo nebuvimas darbo vietoje nebūtinai lemia jo veiksmų kvalifikavimą kaip pravaikštos, jeigu, įvertinus darbo funkcijų pobūdį, ypatumus, faktiškai susiklosčiusią darbo tvarką ir sąlygas, yra nustatoma, kad darbuotojas, nors būdamas kitoje vietoje, tinkamai vykdė savo darbo pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 25 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-12/2011; 2011 m. gegužės 5 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-226/2011). Teisėjų kolegijos vertinimu, nagrinėjamoje byloje susiklosčiusi situacija gali būti paaiškinama būtent atsakovės klinikoje nusistovėjusia darbo organizavimo tvarka, pagal kurią, nesant užregistruotų pacientų, ieškovas galėdavo nevykti į kliniką ir savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu. Teismai konstatavo, kad ieškovas, ginčo dienomis nevykdamas į kliniką ir dirbdamas nuotoliniu būdu, turėjo pagrįstą lūkestį, jog jam nebus fiksuojamos pravaikštos ir toks jo elgesys nebus vertinamas kaip darbo pareigų pažeidimas. Kasaciniame skunde su tokiu teismo vertinimu nesutinkama, argumentuojant, kad pagal ieškovo darbo pobūdį jo pareigos galėjo būti atliktos tik darbovietėje. Kasacinio teismo teisėjų kolegija nusprendžia, kad pripažinimui, jog ieškovo neatvykimas į darbą nurodytu laikotarpiu negali būti laikomas pravaikšta, būtina ne tik nustatyti, ar pagal savo atliekamų darbo funkcijų pobūdį darbuotojas turėjo galimybę jas (ar dalį jų) atlikti kitoje vietoje, bet ir įvertinti, ar toks darbo funkcijų atlikimas atitiko susiklosčiusią darbo tvarką.

Dėl nuotolinio gydytojo odontologo-burnos chirurgo darbo ypatumų

17. Teismai, sprenddami dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo, konstatavo, kad nėra teisinio pagrindo ieškovo neatvykimą į darbą pripažinti šurkščiu darbo pareigų pažeidimu – pravaikšta, ir ieškovo neatvykimą į darbą nurodytu laikotarpiu prilygino darbo funkcijų atlikimui kitoje vietoje (nuotoliniam darbui). Kasaciniame skunde teigiama, kad teismai pažeidė materialiosios teisės normas, reglamentuojančias darbo funkcijų vykdymą nuotoliniu būdu ([DK 52 straipsnio](#) 1 ir 2 dalys), teisės normas, įtvirtinančias specialius reikalavimus gydytojo odontologo-burnos chirurgo profesijai, taip pat proceso teisės normas ([CPK](#) 176 ir 185 straipsniai). Dėl šių priežasčių, atsakovės nuomone, teismai nepagrįstai pripažino ieškovo šešių darbo dienų pravaikštą nuotoliniu darbu. Šie kasacinio skundo argumentai yra nepagrįsti.
18. Sprendžiant dėl ieškovo darbo funkcijų atlikimo nuotoliniu būdu galimybės būtina įvertinti jo profesijai taikomus specialiuosius reikalavimus. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. gruodžio 12 d. įsakymu Nr. V-970 patvirtintos Lietuvos medicinos normos MN 44-2005 „Gydytojas burnos chirurgas. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“ 7 punkte nustatyta, kad asmuo verstis gydytojo burnos chirurgo praktika gali tik sveikatos priežiūros įstaigose, turinčiose licenciją teikti burnos chirurgijos paslaugas. Gydytojo burnos chirurgo praktika apibrėžiama kaip teisės aktų reglamentuota gydytojo burnos chirurgo pagal įgytą profesinę kvalifikaciją ir nustatytą kompetenciją atliekama burnos chirurginė priežiūra. Burnos chirurginė priežiūra – asmens sveikatos priežiūros dalis, apimanti burnos, veido ir žandikaulių ligų profilaktiką, diagnostiką, konservatyvų ir operacinį gydymą (4 punktas).
19. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2015 m. lapkričio 5 d. įsakymu Nr. V-1252 patvirtintos Lietuvos medicinos normos 42-2015 „Gydytojas odontologas. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“ 9 punkte nustatyta, kad gydytojas odontologas vėrčiasi gydytojo odontologo praktika asmens sveikatos priežiūros įstaigose, turinčiose galiojančią įstaigos asmens sveikatos priežiūros licenciją teikti odontologines priežiūros (pagalbos) paslaugas. Šioje Lietuvos medicinos normoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos odontologijos praktikos įstatyme (4 punktas). Odontologijos praktikos įstatymo 2 straipsnio 14 punkte odontologijos praktika apibrėžiama kaip odontologo pagal įgytą profesinę kvalifikaciją ir nustatytą kompetenciją teikiamos asmens sveikatos priežiūros paslaugos, apimančios burnos ligų profilaktiką, diagnostiką ir gydymą.
20. Įvertinus nurodytą teisinį reglamentavimą, sutiktina, kad dalį pareigų (nutarties 18–19 punktai) ieškovas privalėjo atlikti klinikoje (burnos, veido ir žandikaulių ligų profilaktiką, diagnostiką, konservatyvų ir operacinį gydymą, burnos ligų profilaktiką, diagnostiką ir gydymą), tačiau tai nereiškia, kad visos ieškovo darbo funkcijos privalėjo būti atliktos išimtinai atsakovės klinikoje. Dalies kitų ieškovo darbo funkcijų (pvz., teisės dalyvauti įvairiose diagnostikos, gydymo ir profilaktikos programose, moksliniuose tyrimuose, teisės tobulinti profesinę kvalifikaciją, konsultuoti) įgyvendinimui nėra nustatyti specialūs reikalavimai. Todėl teisėjų kolegija nusprendžia, kad ieškovas iš esmės turėjo teisę tam tikras funkcijas vykdyti ir už sveikatos priežiūros įstaigos ribų. Tokios faktinės aplinkybės pagrįstai konstatuotos ir pirmosios bei apeliacinės instancijos teismų sprendimuose. Atsakovės kasaciniame skunde pateiktas ieškovo darbo funkcijų sąrašas bei jų apibūdinimas taip pat nepaneigia galimybės tokias funkcijas (pvz., tobulinti savo profesinę kvalifikaciją, komunikuoti su laboratorija, formuoti medžiagų užsakymą, sandėlių, planuoti medžiagas ir pan.) atlikti nuotoliniu būdu. Kasacinio teismo vertinimu, atsakovė nepagrįstai sutapatina darbovietės ir darbo vietos sąvokas ir tokių darbo funkcijų, kurios pagal savo prigimtį gali būti atliekamos ne tik darbovietėje (atsakovės klinikoje), atžvilgiu, taip pat ignoruoja darbo teisinių santykių vystymosi tendencijas.

Dėl darbo pareigų atlikimo už klinikos ribų

21. Kasacinis teismas yra pabrėžęs, jog darbuotojo nebuvimas darbo vietoje nebūtinai lemia jo veiksmų kvalifikavimą kaip pravaikštos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-218/2014](#)).
22. [DK 52 straipsnio](#) 1 dalyje nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulaugtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu ([DK 52 straipsnio](#) 2 dalis). [DK 52 straipsnio](#) 3 dalyje nurodyta, kad, skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliai), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrus ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Toks teisinis reguliavimas iš esmės patvirtina, kad tai lanksti darbo forma.
23. Teisės doktrinoje (žr. Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 204) nurodoma, kad nuotoliniu darbu laikytinas darbas, kai darbuotojas visas ar dalį savo funkcijų atlieka, visą ar dalį savo darbo laiko dirba: 1) kitoje vietoje, nei yra darbovietė, arba 2) naudodamasis informacinėmis technologijomis (teledarbas). Nagrinėjamoje byloje, kasacinio teismo vertinimu, ieškovo funkcijų atlikimas ne atsakovės klinikoje atitinka pirmąjį iš nurodytų nuotolinio darbo požymių. Pagal apibrėžimą ([DK 52 straipsnio](#) 1 dalis) nuotolinis darbas yra darbo atlikimo forma arba būdas, bet ne

darbo sutarties rūšis, todėl teismas atmeta kasacinio skundo argumentus dėl poreikio šalims darbo sutartyje susitarti dėl darbuotojo funkcijų atlikimo kitose negu darbovietė darbuotojui priimtose vietose.

24. Kasaciniame skunde, teigiant, kad teismai netinkamai aiškino [DK 52 straipsnio](#) nuostatas, reglamentuojančias nuotolinį darbą, suabsoliutinama rašytinė susitarimo dėl nuotolinio darbo forma. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. 3K-3-55-378/2016](#) 20 punktą) pripažįstama, jog Lietuvos darbo teisėje galioja turinio prieš formą viršenybės principas. Kasacinio teismo praktikoje pažymėta, kad darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje, teisės aktuose, bet gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų (pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje [Nr. 3K-3-62/2013](#); kt.). Nagrinėjamoje byloje, vertinant ieškovo galimybes nuotoliniu būdu atlikti dalį darbo funkcijų, svarbu ir tai, kad pagal šių funkcijų prigimtį nebuvo būtina papildomai susitarti dėl darbo vietos reikalavimų ([DK 52](#) straipsnio 3 dalis), kadangi jų atlikimui (profesinės kvalifikacijos kėlimas, konsultavimas ir pan.) nėra nustatomi jokie specifiniai reikalavimai. Be to, kaip minėta, tai atitiko atsakovės klinikoje susiklosčiusią praktiką.
25. Teisėjų kolegija sutinka su apeliacinės instancijos teismo atliktu teisiniu situacijos vertinimu ir konstatuoja, kad teismas, sprenddamas dėl ieškovo darbo funkcijų atlikimo nuotoliniu būdu, nepažeidė atsakovės nurodytų teisės normų, nenukrypo nuo suformuotos kasacinio teismo praktikos.
26. Nagrinėjamos bylos atveju teismai nustatė, kad ieškovas ir atsakovė 2009 m. gegužės 8 d. sudarė darbo sutartį Nr. 2, pagal kurią ieškovas ėjo odontologo-chirurgo pareigas atsakovės įmonėje iki 2017 m. vasario 13 d., kai buvo atleistas savo paties prašymu. 2017 m. vasario 20 d. tarp ieškovo ir atsakovės buvo sudaryta nauja neterminuota Darbo sutartis, kurios pagrindu ieškovas vėl pradėjo eiti odontologo-burnos chirurgo pareigas atsakovės įmonėje. Taigi, ieškovas klinikoje dirbo apie 10 metų. Šioje darbo sutartyje nustatyta 38 valandų darbo savaitės trukmė. Teismai, įvertinę šalių pateiktus dokumentus, liudytojų ir šalių parodymus, nustatė, kad klinikoje faktiškai buvo nusistovėjusi tokia darbo tvarka, kai ieškovui apie prisiregistravusius pacientus būdavo pranešama iš anksto ir tuo metu jis privalėdavo dirbti klinikoje; kitu laiku ieškovas į kliniką galėjo nevykti ir kitas savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu savo pasirinktoje vietoje. Per visą darbo laiką ieškovui nebuvo reikiamos pretenzijos, nors buvo laikotarpiai, kai ieškovas nebuvo klinikoje kelias dienas iš eilės visą darbo dieną ar reikšmingą darbo laiką per vieną darbo dieną (tai pažymėta ir kasacinio skundo 9 punkto a ir b papunkčiuose), toks ieškovo neatvykimas į darbą nebuvo laikomas pravaikšta. Byloje taip pat nustatyta, kad atsakovė ginčo dienomis ieškovo neieškojo, nesiekė išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių jo nėra atsakovės klinikoje, todėl laikytina, kad tokia padėtis tenkino atsakovę. Pažymėtina, kad nuotolinio darbo atveju įprastos darbo vietos ir faktinės darbo atlikimo vietos santykis vertintinas kitaip nei visų darbo funkcijų vykdymas įprastinėje darbo vietoje.
27. Teisėjų kolegija vertina, kad teismai pagrįstai nekonstatavo ieškovo neteisėto elgesio ir darbo tvarkos pažeidimo. Kaip minėta, kai kurias darbo funkcijas ieškovas privalėjo atlikti klinikoje, bet kitas galėjo atlikti ir už klinikos ribų. Teismai nustatė, kad ginčo laikotarpiu ieškovas formavo bei teikė užsakymus laboratorijai dėl protezavimo darbų vykdymo, bendravo dėl protezų tinkamumo, darbo klausimais komunikavo su atsakovės klinikos administratore. Atsakovės paaiškinimai nepaneigia šių aplinkybių, o atsakovės argumentas, kad teismas neįvertino visų ieškovo neatvykimo į darbą aplinkybių, laikytinas deklaratyviu. Teismams nustatčius, kad ieškovas ginčo laikotarpiu atliko dalį darbo funkcijų nuotoliniu būdu, taip pat įvertinus nusistovėjusią darbo tvarką atsakovės klinikoje, kartu įvertinus aplinkybę, kad ir ginčo dienomis atsakovė nesiekė išsiaiškinti, kaip ir kur ieškovas atlieka darbo funkcijas, kasacinio teismo vertinimu, nebebuvo poreikio tirti atsakovės nurodytas aplinkybes.
28. Atsakovės klinikoje tokiu būdu darbo funkcijas ieškovas vykdė ilgą laiką (darbuotojas dalį darbo laiko, kai nėra prisiregistravusių pacientų, darbdavio naudai dirba ne klinikoje), o darbdavė tai žinojo ir toleravo (ilgą laiką mokėjo atlyginimą ir už tokiu būdu atliktas funkcijas, nefiksavo pravaikštų), todėl kasacinis teismas konstatuoja, kad ieškovo elgesys, palyginus su tarp šalių susiklosčiusia praktika, atsakovės atžvilgiu liko nepakitęs. Atitinkamas esamą padėtį žinančios atsakovės elgesys, trunkantis ilgą laiką, paveikia darbuotojo ir darbdavės santykius taip, kad sukelia pagrįstus lūkesčius darbuotojui tikėtis, jog ir darbdavės elgesys darbuotojo atžvilgiu išliks toks pat, t. y., ieškovui darbinės funkcijas vykdant už klinikos ribų, jam nebus fiksuojamas pravaikštos. Todėl teisėjų kolegija nusprendžia, kad nėra pagrindo konstatuoti darbuotojo neteisėtą elgesį ir kaltę, t. y. nenustatyta tokių darbo drausmės pažeidimų sudarančių elementų kaip darbuotojo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės, o nesant pažeidimų sudarančių elementų viseto, negalimas ir darbo drausmės pažeidimo fakto konstatavimas. Tik darbdavėi iš naujo informavus darbuotoją apie darbo tvarkos pasikeitimą, ateityje už šios tvarkos pažeidimus būtų galima taikyti drausminio poveikio priemones. Toks vertinimas atitinka ir iki šiol formuotą kasacinio teismo praktiką – sprendžiant klausimą, ar konkretus darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, taip pat turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan. (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 14 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-562/2012; 2013 m. sausio 3 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013; 2018 m. gruodžio 19 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018 29, 30 punktus).
29. Konstatavus, kad ieškovas dalį darbo laiko faktiškai dirbo nuotoliniu būdu, nebėra tikslinga vertinti kitų atsakovės kasacinio skundo argumentų dėl individualaus ar lankstaus darbo laiko režimo, taip pat vertinti aplinkybių, susijusių su ieškovo neatvykimu į darbovietę, nors jam nebuvo suteiktos atostogos, jis nebuvo komandiruotėje ir kt. Kaip buvo minėta, darbovietės ir darbo vietos sąvokos nėra tapačios – nors ieškovas ginčo laikotarpiu nebuvo darbovietėje, tačiau jis darbo sutartyje nustatytas funkcijas atliko nuotoliniu būdu kitoje nei darbovietė darbo vietoje taikant tokį patį darbo laiko režimą, kaip ir dirbant klinikoje.
30. Teisėjų kolegija, remdamasi išdėstytais motyvais, konstatuoja, kad teismai, sprenddami dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo, tinkamai taikė teisės normas, reglamentuojančias darbuotojo atleidimą iš darbo, o kasacinio skundo argumentai nesuteikia pagrindo daryti priešingą išvadą.

Dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo, vertinant darbuotojo atleidimą iš darbo jam neatvykus į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties

31. Kasacinis teismas faktinių aplinkybių nenustato, o sprendžia tik teisės aiškinimo ir taikymo klausimus ir yra saistomas pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų nustatytų aplinkybių ([CPK](#) 353 straipsnio 1 dalis). Vieną iš kasacinio skundo pagrindų nagrinėjamoje byloje sudaro vertinimas, ar pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tinkamai taikė proceso teisės normas, reglamentuojančias įrodinėjimo ir įrodymų vertinimo taisykles, įtvirtintas [CPK](#) 176–185 straipsnių nuostatose, taip pat keliamas teismo aktyvumo darbo bylose klausimas.
32. Atsakovės nuomone, nagrinėjamoje byloje buvo nukrypta nuo kasacinio teismo praktikos paskirstant įrodinėjimo našą tarp šalių. Su tokia atsakovės pozicija negalima sutikti. Pagal [CPK](#) 12 ir 178 straipsnius šalys privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atskirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis (faktais), kurių nereikia įrodinėti ([CPK](#) 182 straipsnis). Pagal galiojančias teismų praktikos suformuluotas įrodinėjimo taisykles darbo bylose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo ir pagrįstumo pareiga įrodyti, kad drausminė nuobauda skirta teisėtai ir pagrįstai, tenka darbdaviui. Kasacinio teismo praktikoje taip pat yra konstatuota,

kad kai už šurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka, darbdavys (atsakovas) turi įrodyti, kad nusizengimas kvalifikuotinas kaip šurkštus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-163-684/2018 ir joje nurodyta kasacinio teismo praktika). Taigi įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė atleidimo iš darbo dėl šurkštaus darbo pareigų pažeidimo – neatvykimo į darbą – byloje lemia darbdavio pareigą įrodyti, kad pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo buvo, o darbuotojas įrodinėja svarbias priežastis, dėl kurių jis neatvyko į darbą.

33. Nagrinėjamoje byloje teismai nustatė ieškovo neatvykimo į darbą, atsakovės kvalifikuoto kaip šurkštaus darbo pareigų pažeidimo, aplinkybes, vertino ieškovo nurodytas aplinkybes (darbo funkcijų atlikimą ne darbo vietoje) patvirtinančius įrodymus ir padarė išvadas remdamiesi byloje surinktų įrodymų, leidžiančių pripažinti, kad darbuotojas ginčo laikotarpiu darbo funkcijų dalį atliko ne atsakovės klinikoje, o nuotoliniu būdu, visetu. Nesutikdama su tokiais teismų išvadomis atsakovė kitaip vertina bylos duomenis, pateikia savo nuomonę dėl jų turinio, patikimumo, tačiau tai neteikia pagrindo daryti išvadą, kad teismai netinkamai taikė įrodymų vertinimą reglamentuojančias proceso teisės normas ar pažeidė įrodinėjimo naštos paskirstymo taisykles, todėl teisėjų kolegija šiuos atsakovės argumentus atmeta kaip nepagrįstus.

34. Atmetami ir atsakovės argumentai dėl nepakankamo teismo aktyvumo nustatant, ar ieškovo buvimas užsienyje laikytinas jo darbo ar poilsio laiku. [CPK](#) 414 straipsnyje įtvirtintas aktyvus teismo, nagrinėjančio darbo bylą, vaidmuo, be kitų aspektų suteikiantis teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, nereiškia, kad darbo byloje šalims, ypač darbdaviui tenka pasyvaus proceso stebėtojo vaidmuo. Tai, kad nagrinėjant darbo bylas [CPK](#) yra įtvirtinti tam tikri procesiniai šių bylų nagrinėjimo ypatumai, nereiškia, kad šalys yra atleidžiamos nuo įrodinėjimo pareigos vykdymo.

Dėl darbuotojui, neteisėtai atleistam iš darbo, priteistino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydžio mažinimo

35. Nagrinėjamoje byloje taip pat yra kilęs [DK 218 straipsnio](#) 4 dalies nuostatos, susijusios su vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo teismo sprendimo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu iki teismo sprendimo įvykdymo dienos priteisimu, aiškinimo ir taikymo klausimas. Pagal [DK](#) nuostatas, pripažinus, kad darbuotojas iš darbo atleistas neteisėtai, jis gali būti arba grąžintas į darbą, arba, esant [DK 218 straipsnio](#) 4 dalyje nurodytiems pagrindams, jo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu ir laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimu jo įsteijimo dieną ([DK 218 straipsnio](#) 2–4, 6 dalys).

36. Pirmuoju atveju darbuotojui priteisiama išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir patirtą turtinę bei neturtinę žalą. Antruoju atveju priteisiama 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 bei 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.

37. [DK 218 straipsnio](#) 4 dalyje įtvirtintas kompensavimo mechanizmas (vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus) iš dalies atlieka atleisto darbuotojo ir darbdavio finansinių interesų subalansavimo funkciją, nes, viena vertus, užtikrinamas darbuotojo patirtų netekimų kompensavimas, kita vertus, švelninami darbdaviui galintys tekti padarimai. Toks priverstinės pravaikštos laikotarpio, už kurį priteisiamas vidutinis darbo užmokestis, ribojimas, ypač atsižvelgiant į tai, kad priverstinės pravaikštos trukmė, be kitų priežasčių, lemia ir darbo ginčo išnagrinėjimo trukmę, dažnai nepriklausanti nuo darbdavio, mažina atvejus, kai priteistina kompensacija tampa neadekvačia našta darbdaviui. Vis dėlto ir apribojus laikotarpį, už kurį gali būti priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už priverstinę pravaikštą, galimos situacijos, kai priteistinas kompensacijos dydis neatitinka tokios kompensacijos tikslo bei paskirties ar prieštarauja protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principams (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsnis), taikomiems ir darbo teisėje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2013).

38. Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad [DK 218 straipsnio](#) 4 dalies nuostata, įtvirtinanti maksimalų priteistiną vidutinio darbo užmokesčio terminą, negali būti aiškinama kaip panaikinti teisę, sprendžiant dėl priteistino kompensacijos dydžio, įvertinti jo atitiktį šios kompensacijos tikslui ir paskirčiai, atsižvelgiant į nustatytas reikšmingas aplinkybes. Dėl to darytina išvada, kad kasacinio teismo išaiškinimai, pateikti taikant 2002 m. [DK 300](#) straipsnį, *mutatis mutandis* (su būtinais (atitinkamais) pakeitimais) gali būti taikomi ir sprendžiant dėl kompensacijos priteisimo pagal 2016 m. [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019, 50 punktas; 2019 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-327-701/2019](#), 62 punktas).

39. Kasacinio teismo praktikoje, aiškinant 2002 m. [DK 300](#) straipsnio nuostatas dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, pažymima, kad 2002 m. [DK 300](#) straipsnio 4 dalyje reglamentuojama priteistina suma turėtų būti skirta kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo praradimus darbuotojui ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008; 2014 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-107/2014](#); 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-522-421/2015](#); 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37-469/2016, 48 punktas). Ši norma turi būti taikoma atsižvelgiant į jos paskirtį ir siekiamus tikslus, taip pat neatskirtai nuo darbo teisės subjektų principų: lygybės, protingumo, sąžiningumo, teisingumo ir pan., įtvirtintų [DK 2, 35, 36](#) straipsniuose. Spręsdamas dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio, teismas turi įvertinti, ar konkretus priteistinas dydis nepaneigia šio instituto socialinės funkcijos, t. y. kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus [DK](#) nustatytam kompensavimo tikslui, nelemia darbdaviui pernelyg sunkių padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai, nepaneigia darbo teisių santykių šalių sąžiningumo ir nesukelia kolizijos su kitų darbuotojų garantijomis. Sprendžiant dėl priteistino kompensacijos dydžio atitikties tokios kompensacijos tikslui ir paskirčiai, atsižvelgtina į tokias reikšmingas aplinkybes: darbdavio turtinę padėtį ir galimybę sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją, darbdavio, kaip juridinio asmens, specifinį teisinį statusą, funkcijas ir darbuotojo pareigų ypatumus, į šalis siejusių darbo teisių santykių trukmę, darbuotojo nepertraukiamo darbo stažą, šalių tarpusavio santykių pobūdį, taip pat aplinkybes, susijusias su teisminio ginčo nagrinėjimo laikotarpio trukme ir ją lėmusiomis priežastimis. Šis teismų praktikoje suformuluotas aplinkybių, reikšmingų kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio vertinimui, sąrašas nėra baigtinis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37-469/2016, 48 punktas; 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-131-686/2017, 50–51 punktai; 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-248/2018, 61 punktas; kt.).

40. Atsakovė kasaciniame skunde teigia, kad

teismai nukrypo nuo kasacinio teismo praktikos dėl darbuotojui priteistino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydžio vertinimo teisėtumo, pagrįstumo ir proporcingumo. Atsakovės nuomone, teismų priteista suma *per se* laikytina neprotinga ir neproporcinga sankcija darbdavei. Atsakovės teigimu, teismai nevertino atsakovės turtinės padėties, taip pat neatsižvelgė ir į tai, kad jos veikla dėl paskelbto karantino ir

veiklos ribojimų buvo sutrikdyta, dėl to ji šiuo metu nėra finansškai pajėgi išmokėti ieškovui visą priteistą sumą, o ją išmokėjus tiesiogiai nukentėtų kitų atsakovės darbuotojų interesai. Kasaciniame skunde teigiama, kad [DK 218 straipsnio](#) 2 dalis negali būti aiškinama taip, kad, pripažinus darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, atleistam darbuotojui būtų kompensuota daugiau, nei šis darbuotojas būtų uždirbęs per laikotarpį, kai buvo nagrinėjamas ginčas. Tuo tarpu teismai nepagrįstai nevertino, kiek per tą laikotarpį ieškovas realiai būtų uždirbęs pajamų. Didesnę dalį ieškovo darbo užmokesčio sudarė apyvarta nuo atsakovės pajamų, kurių ji dėl šalyje paskelbto karantino ir odontologinių paslaugų teikimo draudimo objektyviai nebūtų uždirbusi. Dėl šios priežasties, atsakovės nuomone, vietoj patirtų praradimų kompensavimo dėl neteisėto atleidimo iš darbo priteista kompensacija ieškovui tapo nepagrįsto praturtėjimo šaltiniu, t. y. dėl ginčo nagrinėjimo teisme jis atsidūrė žymiai palankesnėje padėtyje, negu būtų atsidūręs tuo atveju, jeigu nebūtų buvęs atleistas iš darbo.

41. Apeliacinės instancijos teismas nesutiko su atsakovės argumentais, kad dėl sunkios atsakovės finansinės padėties ieškovui priteista kompensacija turi būti mažinama. Apeliacinės instancijos teismo vertinimu, byloje esantys duomenys teikia pakankamą pagrindą spręsti, jog atsakovės finansinė padėtis nėra tokia sunki, kad ji nepajėgtų sumokėti ieškovui teismo sprendimu priteistų su darbo santykiais susijusių išmokų, juolab kad, pasibaigus karantinui, anksčiau taikyti veiklos apribojimai nebėra taikomi ir atsakovė gali užsiimti įprastine veikla bei gauti iš jos pajamų.
42. Teisėjų kolegija, iš dalies sutikdama su kasacinio skundo argumentais, pažymi, kad apeliacinės instancijos teismas neįvertino visų priteistos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo sąlygų. Apeliacinės instancijos teismas, vertindamas atsakovės 2019 m. finansinės padėties rodiklius, nurodė, kad įmonės finansinė padėtis nėra tokia sunki, kad ji nepajėgtų sumokėti ieškovui teismo sprendimu priteistų su darbo santykiais susijusių išmokų. Sutikdamas su ieškovo argumentais dėl atsakovės finansinės būklės 2020 m. sausio–gegužės mėnesiais, teismas pripažino, kad patirtų nuostolių suma šiuo laikotarpiu savaime neįrodo sunkios atsakovės finansinės padėties. Tačiau, kasacinio teismo vertinimu, darbdavio turtinė padėtis ir galimybė sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją yra tik vienas iš kriterijų, kuriuos teismas, sprenddamas dėl neteisėto atleidimo padarinių, turi vertinti. Kaip teisingai kasaciniame skunde pažymėjo atsakovė, lygybės, protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus pažeistų situacija, kai atleistam darbuotojui būtų kompensuota daugiau, nei šis darbuotojas būtų realiai uždirbęs per laikotarpį, už kurį priteisiama kompensacija.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nutarta paskelbti: 1. valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) plitimo grėsmės; 2. trečią (visiškos parengties) civilinės saugos sistemos parengties lygį. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 1–2 punktais nuo 2020 m. kovo 16 d. paskelbtas trečias (visiškos parengties) civilinės saugos sistemos parengties lygis bei karantinas visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje, o 3 punktu patvirtintas karantino režimas. Pagal šį Vyriausybės nutarimą įvesti ir sveikatos priežiūros įstaigų veiklos ribojimai, šie buvo taikomi ir atsakovei. Nutarimo 3.4.3.2 punktu nustatytas planinių konsultacijų, diagnostinių, profilaktinių ir gydomųjų paslaugų atidėjimas, išskyrus pagalbą ir paslaugas, kurių nesuteikus pacientui atsirastų poreikis būtinajai medicinos pagalbai arba reikšmingai pablogėtų paciento būklė; 3.4.4 punkte nurodyta atidėti odontologijos paslaugų teikimą, išskyrus būtinosios medicinos pagalbos užtikrinimą. Tokie ir kiti ribojimai visa apimtimi tęsėsi iki 2020 m. gegužės 18 d., o vėliau buvo iš dalies panaikinti.
44. Neabejotina, kad su COVID-19 pandemijos ir dėl jos taikytų ribojimų valstybinių lygiuneigiamais padariniais (ekonominiais, socialiniais ir pan.) susiduria beveik visi valstybės gyventojai, fiziniai ir juridiniai asmenys, vykdančys verslą. Byloje nustatyta, kad atsakovė yra įtraukta į juridinių asmenų, kuriems taikomos mokesstinės pagalbos priemonės dėl COVID-19, sąrašą. Įtraukimas į minėtą sąrašą patvirtina, kad atsakovė patiria (patyrė) neigiamą finansinį poveikį (Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2020 m. kovo 26 d. įsakymo Nr. VA-27 „Dėl pagalbos priemonių mokesčių mokėtojams, paveiktiems koronaviruso (COVID-19) sukeltų neigiamų pasekmių“ 2.1 punktas). Asmenims, įtrauktiems į minėtą sąrašą, taikomos mokesstinės pagalbos priemonės – jie atleidžiami nuo delpinigių, nevykdomas mokesčių išieškojimas, teikiamos subsidijos, lengvatinės paskolos ir kita. Nagrinėjamoje byloje pirmosios instancijos teismo sprendimas buvo priimtas 2020 m. kovo 13 d., o 2020 m. kovo 16 d. buvo pradėti taikyti nurodyti veiklos ribojimai, taigi tokio pobūdžio ribojimų įtaka atsakovės veiklai, o kartu ir šioje byloje priteistam vidutinio darbo užmokesčio dydžiui už priverstinės pravaikštos laiką, negalėjo būti įvertinta priimant sprendimą pirmosios instancijos teisme. Tačiau šis klausimas buvo keliamas apeliaciniame skunde ir iš dalies įvertintas apeliacinės instancijos teismo nutartyje. Todėl kasacinis teismas nusprendžia, kad apeliacinės instancijos teismas turėjo įvertinti aplinkybę dėl taikytų ribojimų ne tik tuo aspektu, kiek jie turėjo įtakos atsakovės finansinei padėčiai, t. y. jos galimybei sumokėti teismo sprendimu priteistą sumą, bet ir vertinti, kokią įtaką tai galėjo turėti ieškovo vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydžiui, ypač atsižvelgiant į kasacinio teismo praktikoje suformuluotus kriterijus, sudarančius pagrindą spręsti dėl poreikio mažinti priteistiną vidutinio darbo užmokesčio dydį, vertinant, ar konkretus priteistas dydis nepaneigia šio instituto socialinės funkcijos, t. y. kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus [DK](#) nustatytam kompensavimo tikslui, nelemia darbdaviui permėlyg sunkių padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai, nepaneigia darbo teisinių santykių šalių sąžiningumo ir nesukelia kolizijos su kitų darbuotojų garantijomis.
45. Byloje nustatyta, kad ieškovo darbo užmokesčių sudarė pastovioji darbo užmokesčio dalis (3740 Eur) ir kintamoji, kuri priklausė nuo ieškovo klinikai uždirbtų pajamų už tam tikrus atliktus darbus (30 procentų nuo mėnesinės apyvartos už ieškovo suteiktas chirurginio gydymo paslaugas ir 25 procentai nuo mėnesinės apyvartos už ieškovo suteiktas protezavimo gydymo paslaugas, atėmus tokių paslaugų sąnaudas). Taigi, nors pasibaigus dėl karantino taikytiems ribojimams atsakovė galėjo užsiimti įprastine veikla bei gauti iš jos pajamų, svarbu nustatyti, kokią darbo užmokesčių ieškovas būtų realiai gavęs, jei nebūtų buvęs atleistas iš darbo. Kasacinis teismas taip pat pažymi, jog vien tai, kad karantino apribojimai buvo laikini, nereiškia, kad, jiems pasibaigus, įmonės pajamos iš karto atsikūrė pilna apimtimi, todėl teismas, susiklosčius tokiai išskirtinei situacijai, turėjo atidžiai įvertinti įmonės finansinę padėtį ir nustatyti socialiai teisingą kompensacijos dydį.
46. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į tai, kad byloje nebuvo keliamas reikalavimas dėl susitarimo nustatyti nuo 2019 m. vasario 1 d. ieškovo darbo užmokesčio dydį ir jo sudedamąsias dalis (nutarties 45 punktas) negaliojimo, nepagrįstais laiko atsakovės argumentus dėl nesąžiningo šio užmokesčio padidinimo. Teisiškai nereikšmingais laiko ir kitus kasacinio skundo argumentus, kuriais ieškovo darbo užmokesčių lyginamas su kitų darbuotojų darbo užmokesčio dydžiu.
47. Remiantis išdėstytais motyvais konstatuotina, kad apeliacinės instancijos teismo išvada, jog šioje byloje nėra pagrindo mažinti [DK](#) 218 straipsnio 4 dalyje nustatytos kompensacijos, yra nepakankamai pagrįsta individualiomis šios bylos aplinkybėmis. Apeliacinės instancijos teismas, priteisdamas pagal [DK](#) 218 straipsnio 4 dalį apskaiciuoto dydžio kompensaciją, netinkamai taikė materialiosios teisės normas ir netinkamai vadovavosi teismų praktikoje suformuluotais kriterijais dėl kompensacijos už priverstinę pravaikštą mažinimo. Teisėjų kolegija pažymi, kad kompensacijos mažinimo aplinkybių nustatymas ir kompensacijos dydžio apskaiciavimas yra fakto klausimas, kurio kasacinis teismas nenustato ([CPK](#) 353 straipsnio 1 dalis). Dėl šios priežasties ieškovui priteistos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio klausimas perduotinas spręsti apeliacinės instancijos teismui.

Dėl bylos procesinės baigties

48. Šioje nutartyje išdėstytų argumentų pagrindu kasacinis teismas konstatuoja, kad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tinkamai

aiškino ir taikė darbo teisės normas, susijusias su darbuotojo atleidimu iš darbo dėl darbo pareigų pažeidimo, ir pagrįstai pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu. Tačiau, sprendamas dėl neteisėto atleidimo iš darbo pasekmių (vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką) [DK 218 straipsnio](#) 4 dalies pagrindu, apeliacinės instancijos teismas šią normą aiškino ir taikė netinkamai, nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos šios normos taikymo praktikos, neištyrė visų reikšmingų ginčui išspręsti aplinkybių, susijusių su darbo užmokesčiu už priverstinės pravaikštos laiką priteisimu. Dėl šių pažeidimų priimtas apeliacinės instancijos teismo procesinis sprendimas (nutartis) šia apimtimi negali būti pripažįstamas teisėtu ir tai sudaro pagrindą jo dalį panaikinti bei perduoti bylą šia apimtimi iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui ([CPK 346 straipsnio](#) 2 dalies 1, 2 punktai).

Dėl bylinėjimosi išlaidų

49. Šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, iš antrosios šalies priteisiamos bylinėjimosi išlaidos ([CPK](#) 93 straipsnio 1, 2 dalys, 98 straipsnio 1 dalis). Kasaciniam teismui nutarus perduoti dalį bylos nagrinėti iš naujo apeliacinės instancijos teismui, šalių kasaciniame teisme turėtų bylinėjimosi išlaidų paskirstymo klausimas paliktinas spręsti apeliacinės instancijos teismui kartu su kitų bylinėjimosi išlaidų paskirstymu ([CPK](#) 93, 98 straipsniai).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 5 punktu ir 362 straipsniu,

nutaria:

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. rugpjūčio 6 d. nutarties dalį, kuria palikta nepakeista Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. kovo 13 d. sprendimo dalis dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką, panaikinti ir šią bylos dalį perduoti Vilniaus apygardos teismui nagrinėti iš naujo.

Kitą Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. rugpjūčio 6 d. nutarties dalį palikti nepakeistą. Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai Andžej Maciejewski

Algirdas Taminskas

Egidija Tamošiūnienė