



LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2021 m. vasario 24 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Gražinos Davidonienės, Birutės Janavičiūtės (kolegijos pirmininkė, pranešėja) ir Donato Šemo, teismo posėdyje kasacinio rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal atsakovės uždaviosios akcinės bendrovės „Kautra Cargo“ kasacinį skundą dėl Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. gegužės 26 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo A. B. ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Kautra Cargo“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir kompensacijos priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą dėl šūkštus darbo pareigų pažeidimo, darbdavio pareigų apmokyti darbuotojus ir intis priemonių jų kvalifikacijai didinti, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas A. B. teismo prašė pripažinti jo atleidimą iš darbo UAB „Kautra Cargo“ 2019 m. sausio 11 d. neteisėtu, priteisti iš atsakovės vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir 2027,64 Eur dydžio kompensaciją.
3. Ieškovas nurodė dirbęs vairuotoju pas atsakovę. Ieškovo darbo funkcijoms atlikti yra privaloma baigti motorinių transporto priemonių kroviniams vežti mokymus pradiniai 95 kodo kvalifikacijai įgyti, o pasibaigus pradiniai kvalifikacijai – baigti periodinius profesinius mokymus šiai kvalifikacijai pratęsti. Ieškovo kvalifikacijos galiojimo pabaiga buvo nustatyta 2018 m. gruodžio 13 d. Nei darbo sutartyje, nei atsakovės darbo tvarkos taisyklėse nenustatyta ieškovo pareigos savarankiškai baigti periodinius profesinius mokymus šiai kvalifikacijai pratęsti. Pareigą organizuoti mokymus turėjo atsakovė (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – [ir DK](#)) 27 straipsnis), todėl nėra pagrindo spresti, kad savarankiškai neįvykdymas nurodytos kvalifikacijos ieškovas padarė darbo pareigų pažeidimą. Nurodytos aplinkybės lemia jo atleidimo iš darbo neteisėtumą. Atsakovė ėmėsi neproporcingų priemonių tik todėl, kad ieškovo dingusių atleisti ieškovo iš darbo. Praktikos, kad darbuotojai savarankiškai, savo išlomis turi įgyti aptariamą kvalifikaciją, įmonėje nebuvo, niekas už kvalifikacijos neturėjimą nebuvo atleistas iš darbo.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

4. Kauno apylinkės teismas 2020 m. vasario 11 d. sprendimu ieškinį atmetė.
5. Teismas nurodė, kad 95 kodo kvalifikacijos įgijimas ir pratęsimas laiku yra ne darbuotojo apmokymai ar jo kvalifikacijos kėlimas, kaip teigia ieškovas, o speciali teisė ir pagal ES teisės aktus būtinoji sąlyga norint dirbti tą darbą, kurį pagal šalių sudarytą darbo sutartį privalojo dirbti ieškovas. Šios kvalifikacijos turėjimas, kaip ir pačios specialios teisės (vairuoti) turėjimas, yra darbuotojo asmeninė atsakomybė.
6. Teismas pažymėjo, kad byloje nėra duomenų, jog šalis būtų susitarusios dėl 95 kodo kvalifikacijos įgijimo išlaidų kompensavimo. Aplinkybė, kad įmonė mokymų neorganizavo ir tuo turi pasirūpinti pats ieškovas, ieškoviui buvo žinoma iš 2018 m. rugpjūčio 16 d. pranešimo ir 2018 m. spalio 29 d. raginimo.
7. Teismas konstatavo, kad bylos medžiaga nepatvirtina ieškovo teiginių, jog atsakovė pati kreipdavosi į profesinio mokymo įstaigas dėl savo vairuotojų registracijos į profesinius mokymus 95 kodo kvalifikacijai įgyti arba pratęsti bei apmokėdavo jų išlaidas. Teismas pažymėjo, kad ieškovo liksčiai, jog atsakovė padengs mokymų išlaidas, nėra tiesiogiai susiję su tarp šalių kilusiu ir šioje byloje nagrinėjamu ginču ir neturi esminės teisinės reikšmės šiam ginčui išspręsti. Šios aplinkybės būtų teisiskai aktualios sprendžiant ginčą dėl turėtų išlaidų kompensavimo.
8. Teismo vertinimu, atsakovės 2018 m. gruodžio 27 d. rašte išdėstyti motyvai, dėl kurių ji neterminuotai ieškovo 2018 m. gruodžio 21 d. prašymo suteikti kasmetines atostogas, yra pagrįsti ir suprantami. Ieškovas ilgą laiką žinojo apie būtinumą turėti galiojantį 95 kodo pažymėjimą, apie tai, kad jo pažymėjimo galiojimas baigiasi 2018 m. gruodžio 13 d., tačiau 2019 m. sausio 4 d. ieškovas nebuvo įgijęs teisės vežti krovinius komerciniams tikslais, t. y. negalėjo atlikti savo tiesioginių darbo funkcijų. Tokį elgesį atsakovė pagrįstai įvertino kaip šūkštų darbo pareigų pažeidimą. Ieškoviui buvo nustatytas pakankamas terminas pasiaškinimui pateikti, tačiau šia teise jis nepasinaudojo. Mokymų baigimas 2019 m. sausio 8 d. ir tai patvirtinančių duomenų pateikimas darbdavio po darbo santykių nutraukimo negali būti laikomas prieštaringu pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu. Teismas konstatavo, kad ieškovas pažeidė atsakovės direktoriaus 2017 m. spalio 4 d. įsakymu Nr. 03-20 patvirtintą Darbo tvarkos taisyklę 5.2, 5.8.2.1 ir 5.8.2.2 punktus. Ieškovo pareigų pažeidimas kvalifikotinas kaip šūkštus, nes dėl tokio pažeidimo darbdavė pagrįstai prarado pasitikėjimą ieškovu, t. y. jo sugebėjimu atiteyti tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas. Nutraukdamas darbo sutartį su ieškovu atsakovė laikėsi [DK](#) 64–65 straipsniuose nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir terminų.
9. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovo apeliacinį skundą, 2020 m. gegužės 26 d. sprendimu panaikino Kauno apylinkės teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį tenkinti: pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo [DK 58 straipsnio](#) pagrindu neteisėtu; ieškovo į darbą negrąžinti, pripažinti, kad darbo sutartis yra nutraukta šiuo teismo sprendimu jo įstėjeimo dieną; priteisti ieškoviui iš atsakovės 2050,29 Eur kompensaciją ir 4100,58 Eur vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką.
10. Apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegija pažymėjo, kad nors atsakovė teikė teismui duomenis apie kartu su 2018 m. rugpjūčio 16 d. ir 2018 m. spalio 29 d. įsakymais dėl komandiruočių siųstus raginimus pasirūpinti 95 kodo kvalifikacijos pratęsimu, šiose dokumentuose nėra informacijos, kad mokymų laikas bus priskiriamas darbo laikui, už kurį ieškoviui bus mokamas darbo užmokestis. Darbdavė akcentavo neorganizavimą darbuotojams mokymų 95 kodo kvalifikacijos galiojimą pratęsti. Nurodytos aplinkybės patvirtina, kad darbdavė savo nurodomą darbuotojų teiktą informaciją siejo ne su įpareigojimu vykdyti darbo funkcijas, bet su siekiu atkreipti darbuotojo dėmesį į tai, jog po 2018 m. gruodžio 13 d. jis nebegalės vykdyti darbo funkcijų. Darbdavė nurodė aplinkybę, kurios galėtų būti pripažintamos darbo pareigų pažeidimu – ieškovo nepagrįsto atsisakymo darbo laiku dalyvauti darbdavės organizuojamuose mokymuose.
11. Ieškovas neginčija fakto, kad jam buvo žinoma apie 95 kodo kvalifikacijos galiojimo terminą. Kadangi aptariamais pranešimais darbdavė nenustatė konkrečių ir aiškių su darbo funkcijų vykdymu susijusių pareigų, kurių pažeidimas galėtų būti pagrindas inicijuoti darbo santykių nutraukimą, ieškovo skundo argumentai, kad darbdavės nurodyti pranešimai nebuvo įteikti (galimai nebuvo siųsti), nėra reikšmingi nagrinėjamam ginčui.
12. Kolegija nurodė, kad ieškovo veiksmai gavus darbdavės 2018 m. gruodžio 17 d. įsakymą dėl vykimo į komandiruoat atskleidžia tiek jo siekį prasišėti 95 kodo kvalifikacijos galiojimą, tiek ir jo poziciją, kad būtent darbdavė savo sąsaktai darbo laiku turėjo organizuoti kvalifikacijos pratęsimą mokymus. 2018 m. gruodžio 21 d. ieškovas teikė darbdavėi prašymą dėl kasmetinių atostogų, kurių metu galėtų baigti mokymus, suteikimo ir skundą dėl atsisakymo nurodytą prašymą priimti, kuriame akcentavo darbdavės pareigą organizuoti mokymus.
13. Kolegijos vertinimu, ieškovo teisėtą likstį, kad mokymais pasirūpins darbdavė, galėjo lemti ne tik [DK 29 straipsnio](#), 111 straipsnio 2 dalies 5 punktu kuriamas teisinis reglamentavimas, pagal kurį kvalifikacijos tobulinimo laikas priskiriamas darbo laikui ir už jo organizavimą atsako darbdavys, bet ir ieškovo į bylą pateiktas viešas darbdavės skelbimas, kad ieškodama darbuotojų darbdavė siūlo jiems tiek pradinį, tiek ir periodinį 95 kodo mokymus. Kolegija atsakovės argumentus, kad ji organizavo darbuotojų pradinį 95 kodo kvalifikacijos įgijimo mokymus ir tik įmonėje įsidarbinusiems užsieniečiams, nagrinėjamos bylos kontekste vertino kaip nepaneigiančius pagrindo ieškoviui tikėtis, kad mokymus organizuos ir už juos sumokės darbdavė.
14. Priteisdamas vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, kolegija pažymėjo, kad nors šalių darbo santykiai tęsėsi ilgą laiką, o ieškovas teikė į bylą duomenis, kad po darbo sutarties nutraukimo jis neįsidarbino, tačiau jis pripažino kito darbo aktyviai neteškojęs, taip pat ieškiniui neprašė atleidimą pripažinti neteisėtu, į gražinti į darbą, t. y. negalėjo tikėtis darbo santykių atnaujinimo. Be to, atleidimo iš darbo dieną buvo susiklosčiusi situacija, kai darbo santykiai negalėjo būti tęsiami dėl to, jog ieškovas buvo praradęs darbo funkcijoms vykdyti reikalingą 95 kodo kvalifikaciją, t. y., kaip iš dalies pripažino pats ieškovas, galimai egzistavo sąlygos darbo santykius nutraukti kitu, [DK](#) 60 straipsnyje nurodytu, pagrindu. Nurodytas aplinkybės teisėjų kolegija pripažino pakankamu pagrindu šmoka už priverstinės pravaikštos laiką sumažinti per pusę iki 4100,58 Eur (8201,16 Eur / 2) (suma neatšaukšius mokėčių). Kolegijos nuomone, tokia šmoka suma užtikrins šalių interesų pusiausvyrą, kadangi, viena vertus, taps kompensacija ieškoviui už jo su darbo santykiais susijusius praradimus, kita vertus, netaps neproporcingai didele finansine našta darbdavėi.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

15. Kasaciniu skundu atsakovė prašo panaikinti Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. gegužės 26 d. sprendimą ir palikti galioti Kauno apylinkės teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimą, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:
 - 15.1. Apeliacinės instancijos teismas nepasisakė dėl esminio apeliacinio skundo argumento ir tarp šalių kilusio ginčo, ar darbdavys, vadovaujantis [DK](#) 29 straipsnio 2 dalies ir [DK](#) 111 straipsnio 2 dalies 5 punkto nuostatomis, privalo organizuoti 95 kodo kvalifikacijos įgijimą (pratęsimą) savo išlomis bei darbuotojo darbo laiko metu. Šio teismo motyvai, kad ieškovas, vadovaujantis nurodytomis nuostatomis bei atsakovės viešai skelbama informacija, galėjo tikėtis, jog 95 kodo kvalifikacijos mokymais pasirūpins atsakovė, yra nepagrįsti. Darydams tokią išvadą teismas nevertino, jog darbo sutarties sąlygos yra kiekvieno darbuotojo ir darbdavio individualūs susitarimai. Bylos duomenys patvirtina, kad šalis nebuvo susitarusios dėl 95 kodo kvalifikacijos įgijimo apmokėjimo. 95 kodo kvalifikacija yra įgyjama įvertinus išskirtinai paties vairuotojo, kaip fizinio asmens, kompetencijas, t. y. gebėjimus ir galėjimą vežti tarptautinius krovinius. Reikalavimas turėti šią kvalifikaciją negali būti pilyginamas darbdavio pareigai apmokyti darbuotoją dirbti. Jos, kaip ir specialios teisės vairuoti, turėjimas yra paties darbuotojo asmeninė atsakomybė ir jis šią teisę privalo turėti siekdamas būti priimtas į darbą (nagrinėjama atveju – išsaugoti darbo vietą).
 - 15.2. Apeliacinės instancijos teismo išvada, kad 95 kodo kvalifikacijos neturėjimas negali būti vertinamas kaip nepagrįstas atsisakymas dirbti ar šūkštus darbo tvarkos taisyklių pažeidimas, yra nepagrįsta, nes be 95 kodo kvalifikacijos, kelionės dokumento, vairuotojo teisių, vairuotojo kortelės ir kitų Darbo tvarkos taisyklių 5.2 punkte nurodytų dokumentų darbuotojai (vairuotojai) negali vykdyti savo tiesioginių darbo funkcijų, t. y. gabenai tarptautinių kroviniių, padarymo aplinkybės, darbuotojo kelio, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo. Atleidimas iš darbo – lėmė ne tik ieškovo 95 kodo kvalifikacijos praradimas, bet ir nebendradarbiavimas su atsakove, jos pavedimų ignoravimas, pasiaškinimo dėl šūkštus darbo drausmės pažeidimo nepateikimas laiku, nepripažinimas savo kaltės, pasikėjimo darbuotoju praradimas. Darbdavys, įvertinęs aplinkybių visumą, sprendžia, ar yra pagrindas darbuotojui pasitikėti. Jeigu aplinkybės patvirtina darbo drausmės pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų, ir neskaitymą su darbdavio interesais, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nulėmias darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas proporcinga darbdavio pasirinkta priemone gnanant 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). Šiuo konkrečiu atveju 95 kodo kvalifikacijos tyčinis praradimas (neprasitęsimas) laikytinas esminių darbdavės interesų pažeidimu, nes be šios kvalifikacijos ieškovas negali gabenai tarptautinių kroviniių už atlygi ES teritorijoje.
 - 15.3. Net ir pripažįstant atsakovės sprendimą atleisti ieškovo iš darbo neteisėtu, apeliacinės instancijos teismo ieškoviui priteista šmoka už priverstinį pravaikštos laiką šūkštai pažeidžia protingumo, teisingumo, sąžiningumo, šalių pusiausvyros principus. Ieškovas ieškiniui neprašė gražinti jo į darbą, tačiau į darbą biržą įregistravo tik 2019 m. lapkritį, o iki tol gyvenė iš santaupų. Ieškovas turi tolimųjų reišų vairuotojo profesiją, o toks darbas rinkoje yra labai paklausus.
16. Atsiliepimu į kasacinį skundą ieškovas prašo skundo netenkinti ir priteisti jam patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepimas į kasacinį skundą grindžiamas šiais argumentais:
 - 16.1. Atsakovė nepagrįstai teigia, kad apeliacinės instancijos teismas nepasisakė dėl šalių ginčo, t. y. jos pareigos organizuoti 95 kodo kvalifikacijos įgijimą (pratęsimą) savo darbuotojams. Šalių ginčas kilo dėl darbo santykių nutraukimo [DK](#) 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu teisėtumo. Pagal [DK](#) 58 straipsnio 5 dalį sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemone. Taigi, šiam ginčui teisingai išnagrinėti turi būti nustatytos šios aplinkybės: 1) ar darbuotojas buvo prisiešęs tam tikrą su darbo funkcijų vykdymu susijusių konkrečių pareigų; 2) ar darbuotojas prisitaipęs pareigą pažeidė; 3) ar pažeidimas laikytinas šūkštų; 4) ar sprendimas nutraukti darbo santykius yra adekvati reakcija ar proporcinga priemone padarytam pažeidimui. Iš esmės neprodis bent vienos iš šių sąlygų egzistavimo, darbo santykių nutraukimas [DK](#) 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu laikytinas neteisėtu. Atsakovė nenurodė jokių konkrečių ieškovo darbo pareigų, kurių jis įsipareigojo laikytis ir kurias jis pažeidė, kur ir kokios konkrečios ieškovo pažeistos darbo pareigos yra įtvirtintos. Darbo tvarkos taisyklių 5.2 punkto reikalavimas darbuotojui turėti tam tikrus galiojančius dokumentus galėjo būti pažeistas tik tuo atveju, jeigu ieškovas į komandiruoat būtų išvykęs neturėdamas atitinkamų dokumentų arba jų galiojimas būtų pasibaigęs. Be to, jei 95 kodo kvalifikacijos įgijimą, pratęsimą atsakovė laiko darbuotojo darbo pareiga, tuomet jis darbo pareigas turi vykdyti darbo laiku, o ne laisvu nuo darbo metu. Atsakovė neprodė nei ieškovo prisimtos darbo pareigos, kurią jis tariamai pažeidė, nei pažeidimo šūkštumo ar to, kad jos veiksmai susiklosčius tokiai situacijai bei priimtas sprendimas buvo adekvati, proporcinga reakcija.
 - 16.2. [DK](#) 29 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti. Pagal to paties straipsnio 2 dalį darbdavys privalo intis priemonių

darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. [DK 26](#) straipsnio 2 dalies 1–2 punktuose nustatyta, kad, įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas. Atsižvelgiant į tai, kad patį atsakovę bendrovėje vidiniams aktais nebuvo nustatęs, jog 95 kodo kvalifikacijos įgijimas, pratęsimas yra išimtinę darbuotojų pareigą, į tai, jog bendrovėje *de facto* (faktiškai) egzistavo praktika, pagal kurią atsakovė užsiėmė organizaciniais savo darbuotojų 95 kodo kvalifikacijos įgijimo, pratęsimo klausimais, bei į tai, kad teisinis regulavimas pareigoja darbdavį sudaryti vienodas darbo ir profesinio tobulėjimo sąlygas, išskovas galėjo turėti ir turėjo teisėtus lūkesčius, jog atsakovė pasirūpins 95 kodo kvalifikacijos pratęsimo organizaciniais klausimais.

- 16.3. Atsakovė nepagrįstai įvesdina apeliacinės instancijos teismo priteistos išmokos už priverstinį pravaikštos laiką dydį. Ieškovas kreipėsi į darbo ginčų komisiją, reikalaujamas grąžinti jį į darbą, t. y. rodė valią ir siekė toliau tęsti darbo santykius. Atsakovė nepagėdavo, kad išskovas būtų grąžintas į darbą net pripažinus darbo santykių nutraukimą neteisėtai, t. y. pati iš esmės pagėdavo kitų įstatyme nurodytų pasekmių taikymo. Tai, kad išskovas, atsižvelgdamas į susidariusią situaciją, pasirinko kitą įstatyme nustatytą alternatyvų savo teisių gynimo būdą, nereiškia, jog tai yra pagrindas mažinti jam priteistos išmokos už priverstinę pravaikštos laiką dydį.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl darbo sutarties nutraukimo už šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąlygų

17. Pagal [DK 58 straipsnio](#) 1 dalyje suformuluotas nuostatas darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išimtinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kaltės veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Taigi toks darbo sutarties nutraukimas galimas tik tokiu atveju, jei darbuotojas pažeidžia pareigas, tai padaro kaltas veiksmas, ir tik tada, jei pažeidžiamos pareigos, kurias nustato darbo sutartis arba darbo teisės normos. Šios normos gali būti tiek teisės aktuose, taikomuose valstybės mastu, tiek ir vietiniuose norminiuose teisės aktuose ([DK 3 straipsnio](#) 1 dalis). Šalinis nesutariai dėl šių sąlygų egzistavimo ir ginčui persikėlęs į darbo ginčus nagrinėjantį organą, pareiga įrodyti šias sąlygas tenka darbdaviui.
18. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti per paskutinius dvyliką mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas ([DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 2 punktas) arba šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas ([DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1 punktas). Kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atliekamas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi įrodyti ne tik nusizengimo padarymo faktą, bet ir tai, kad nusizengimas kvalifikuotas kaip šiurkštus.
19. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimų nebaigtinis sąrašas pateiktas [DK 58 straipsnio](#) 3 dalyje. Be konkrečių šios dalies 1–6 punktuose nurodytų pažeidimų, šiurkščiais gali būti laikomi ir kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Taigi darbdavys turi diskreciją, atsižvelgdamas į visas su padarytu pažeidimu susijusias reikšmingas aplinkybes, pareigų pažeidimą pripažinti šiurkščiu [DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1 punkto, 3 dalies 7 punkto pagrindu. Kasacinio teismo pasakyma, kad, sprendžiant dėl darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šiurkščiu, turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėrai buvo pažeisti, kiek akčiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokių kilo padarinių dėl padaryto pažeidimo, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbuotoje ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018, 29 punktas).
20. Kasacinis teismas, aiškindamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos [DK 235 straipsnio](#) 2 dalies 11 punktą, kurio nuostatos iš esmės atitinka [DK 58 straipsnio](#) 3 dalies 7 punkto nuostatą ir dėl to ši jo praktika išlieka aktuali, yra konstatavęs, kad sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti darbuotojo neteisėtą elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes; tam, kad būtų konstatuotas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, ne visais atvejais būtina, kad darbdavys dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų patirtų realius nuostolius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-562/2012; 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-107/2013](#); 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-55-248/2017, 29 punktas).
21. 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.
22. Šios įstatymų nuostatos teikia pagrindą daryti išvadą, kad darbo pareigų pažeidimas, pagal teisinį regulavimą sudarantis pagrindą nutraukti darbo sutartį (pvz., šiurkštus pareigų pažeidimas), savaime nereiškia, kad darbuotojas turi būti atleistas iš darbo, kaip nurodoma kasacinio teismo praktikoje, darbdavys visais atvejais privalo įvertinti su darbo pareigų pažeidimu susijusias aplinkybes, išsiaiškinti darbuotojo poziciją ([DK 58 straipsnio](#) 4 dalis) ir tik nustatęs, kad tam egzistuoja pakankamas pagrindas ir tai būtų proporcinga, nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018, 49 punktas).
23. Analogiškos pozicijos buvo laikomasi ir taikant iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos [DK](#) nuostatas. Jas aiškinant suformuotoje kasacinio teismo praktikoje (kuri aktuali ir taikant dabartinio [DK](#) nuostatas) pažymėta, kad net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu, tai nereiškia, jog darbuotojui vien dėl to turi būti taikoma griežiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-55-248/2018](#) 30 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką). Šios nutartys, detalizuojančios įstatymų nuostatas, nurodyta, kad darbuotojo požiūris į padarytą pažeidimą, kaltės pripažinimas, kritiškas savo elgesio vertinimas taip pat turi reikšmės pareikant drausminės atsakomybės rūšį, nes parodo, ar ateičiai darbdavys gali tikėtis, kad darbo drausmės pažeidimą padaręs asmuo pastatys, kad nereikės jo neteisėto elgesio saugotis ar nuogustauti dėl tyčinių neteisėtų veiksmų. Kitaip tariant, įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotojui pastikėti. Jeigu išvardytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nesiskaitantį su darbdavio interesais, tai pastikėjimo praradimas ir jo nulemtas darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas proporcinga darbdavio pasirinkta priemone ginant savo interesus.
24. Apibendrinama teisėjų kolegija pažymi, kad, sprendžiant ginčą teisme dėl darbo sutarties nutraukimo, kai ji nutraukta dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, turi būti patikrinta, ar darbo pareigos pažeistos, ar pažeidimas pripažintas ir ar darbo sutarties nutraukimas yra proporcinga priemonė.

Dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo teisėtumo ir pagrįstumo nagrinėjamoje byloje

25. Nagrinėjamu atveju šiurkščių darbo pareigų pažeidimu darbdavys pripažintas tyčinis darbuotojo neįėjimas darbo funkcijoms vykdyti reikalingos kvalifikacijos, siekiant išvengti tiesioginio darbo funkcijų vykdymo (atsakovės 2019 m. sausio 4 d. įsakymas Nr. P-5/2019).
26. Pagal Darbo tvarkos taisyklių, patvirtintų 2017 m. spalio 4 d. atsakovės įsakymu Nr. 03-20, 5.8.2 punktą šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų ar kitų reikalavimų nesilaikymas (5.8.2.1 punktas) bei nepagrįstas atsisakymas dirbti (5.8.2.2 punktas). Atsakovė nagrinėjant ginčą nurodė, kad išskovas nesilaikė Taisyklių 5.2 punkte nustatytos pareigos – darbuotojas (vairuotojas), išvyksiantis į komandiruotę vežti krovinio, be kitų, privalo turėti galiojantį dokumentą, patvirtinantį pradinę 95 kodo kvalifikaciją, o ieškovo 95 kodo kvalifikacijos galiojimas buvo pasibaigęs, išskovas nepasirūpino jos pratęsimu.
27. Sprendžiant, ar išskovas šiuo atveju padarė darbo pareigų pažeidimą, svarbus klausimas, ar 95 kodo kvalifikacijos įgijimas (pratęsimas) yra darbuotojo darbo pareiga. Dėl to išsiskyrė ne tik bylos šalių pozicijos, bet ir bylą nagrinėję teismai šį klausimą sprendė skirtingai.
28. 95 kodo kvalifikacijos turėjimas vairuotojams, vežantiems krovinius ar keleivius ES keliais komerciniais tikslais, yra būtinas pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir kvalifikacijos tobulinimo bei pagal ją įgyvendinanti Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymą (22 straipsnio 6 dalis). Išsamiau šios kvalifikacijos suteikimo sąlygos ir tvarka (vairuotojų, išvyksiantis į komandiruotę vežti krovinio, be kitų, privalo turėti galiojantį dokumentą, patvirtinantį pradinę 95 kodo kvalifikaciją, o ieškovo 95 kodo kvalifikacijos galiojimas buvo pasibaigęs, išskovas nepasirūpino jos pratęsimu).
29. Neabejotina, kad įgyti 95 kodo pradinę kvalifikaciją ir periodiškai ją tobulinti, dalyvaudamas pradiniam profesiniam vairuotojų mokyme (Saugaus eismo automobilių keliais įstatymo 2 straipsnio 53 dalis) ar periodiniame profesiniame vairuotojų mokyme (Saugaus eismo automobilių keliais įstatymo 2 straipsnio 47 dalis), ir gauti vairuotojų pradinės profesinės kvalifikacijos ar vairuotojų profesinės kvalifikacijos periodinio tobulinimo pažymėjimą gali ir darbo santykiuose nesantį vairuotoją.
30. Vis dėlto nagrinėjamu atveju aktu, kaip profesinės kvalifikacijos tobulinimo klausimas turi būti sprendžiamas tais atvejais, kai darbuotojo 95 kodo kvalifikacijos galiojimas baigiasi ir jai pratęsti būtinas dalyvavimas periodiniame profesiniame vairuotojų mokyme darbuotojui esant darbo santykiuose. Nutartis 28 punkte nurodytuose teisės aktuose tokia tvarka nėra reglamentuota. Ji nėra nustatyta ir atsakovės vietiniuose teisės aktuose. Vidaus tvarkos taisyklių 5.2 punkto nuostata, kad darbuotojas (vairuotojas), išvyksiantis į komandiruotę vežti krovinio, privalo turėti, be kitų galiojančių dokumentų, ir pradinę 95 kodo kvalifikaciją, tik nurodo, kokie dokumentai reikalingi, vykstant į komandiruotę, tačiau nenustato jų įgijimo tvarkos.
31. Sprendžiant šį klausimą visų pirma pažymėtina, kad, sudariusios darbo sutartį, darbo santykių šalys viena kitos atžvilgyje įgyja tam tikras teises ir pareigas. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo elgtis sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise ([DK 24 straipsnio](#) 1 dalis); darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų ([DK 24 straipsnio](#) 2 dalis).
32. Darbdavio pareigos, susijusios su profesiniu darbuotojo tobulėjimu, nustatytos [DK 29](#) straipsnyje: darbdavys privalo apmokėti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti (1 dalis); darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Šiais tikslais šiame kodekse, darbo teisės normų ar šalių susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesionalumą (2 dalis). Aptariamos darbdavio pareigos reglamentavimas yra abstraktus pobūdžio, konkreti jos išraiška ir turinys gali priklausyti nuo darbdavio veiklos rūšies ir jai keliamų reikalavimų, darbuotojų atliekamų darbo funkcijų ir pan. Paminėtina, kad pagal [DK 111](#) straipsnio 2 dalies 5 punktą kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikotarpis įtraukiamas į darbo laiką.
33. Nors [DK 37 straipsnis](#), reglamentuojantis susitarimą dėl mokymo išlaidų atlyginimo, tiesiogiai ginčo santykių nereguliuoja, tačiau jame aiškus žinių ar gebėjimų, būtinų darbo funkcijoms atlikti (kurių palaikymą turi užtikrinti darbdavys), ir žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, atskyrimas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aiškinant šį straipsnį, pasakyma, kad [DK 37](#) straipsnis aiškintinas [DK 29](#) straipsnio kontekste. Darbuotojo pareiga atlikti darbdavio patirtas mokymo išlaidas turėtų atsirasti tuomet, jei darbuotojas, kuris ir be apmokymų ar kvalifikacijos kėlimo yra tinkamas eiti pavestas funkcijas, įgyja papildomų žinių ar gebėjimų, viršijančių jo atliekamam darbui (funkcijoms) keliamus reikalavimus (kompetenciją), kurie suteikia papildomos vertės darbuotojui darbo rinkoje, padidina darbuotojo vertę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-174-701/2021, 22 punktas). Taigi darbdavio ir darbuotojo pareigos palaikant ir didinant darbuotojo kvalifikaciją gali skirtis priklausomai nuo to, ar darbuotojo įgijamas žinios ir gebėjimai yra tiesiogiai susiję su darbo funkcijų vykdymu, būtinu jo darbinėje veikloje.
34. Byloje nustatyta, kad atsakovės, kaip įmonės, pagrindinė veikla yra komercinis krovininių vežimas Europos Bendrijos teritorijoje. Vadinais, atsakovės darbuotojams, vykdančioms šias funkcijas (vairuotojams), 95 kodo kvalifikacija privaloma, tokios kvalifikacijos žinios yra tiesiogiai susijusios su jų darbo funkcijų vykdymu, būtinos darbinėje veikloje. Taigi, tokios kvalifikacijos įgijimu (periodiniu pratęsimu) yra suinteresuotas tiek darbdavys, tiek darbuotojas, kilantis tęsti darbo santykius. Apdairus ir rūpestingas darbdavys, siekdamas išlaikyti reikiamos kvalifikacijos darbuotojų ir taip užtikrinti sklandų veiklos organizavimą, galinybę optimaliai panaudoti turimus techninius ir žmogiškuosius resursus, intyši tam tikrą organizacinį ir galutinį finansinį priemonių, kad darbuotojai dalyvaudami periodiniame profesiniame vairuotojų mokyme ir įgytų reikiamą kvalifikaciją.
35. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad nors atsakovė siuntė ieškovui pranešimus apie būtinumą praeiti 95 kodo kvalifikaciją, pati atsakovė juose esančią informaciją siejo ne su pareigomis vykdyti darbo funkcijas, nenustatė konkrečių su darbo funkcijų vykdymu susijusių pareigų. Byloje nėra duomenų, kad išskovas būtų nepagrįstai atsisakęs vykti į mokymus darbo metu, kas galėtų būti traktuojama kaip darbo pareigų nevykdymas. Atsakovė nuosekliai laikėsi pozicijos, kad 95 kodo kvalifikacija turi būti įgyjama darbuotojo poilsio laiku, nedėdimo darbo laiko, kuris galėtų būti skirtas mokymams. Apibendrinamas apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad atsakovės pozicija prieštarauja ir nenusekė vidaus vertę, į teigia, kad 95 kodo kvalifikacijos turėjimas yra asmeninio pobūdžio vairuotojo teisė, kurią jis turi įgyvendinti savarankiškai, kitaip tariant, tai nėra pareiga, kylanti iš darbo santykių, kita vertus, šios kvalifikacijos neįėjimą traktuojama būtent kaip darbo pareigų pažeidimą. Teisėjų kolegija sutinka su šio teismo išvada, kad pagal bylos nustatytas faktines aplinkybes ir esančią teisių reglamentavimą šiuo atveju kvalifikacijos neįėjimas gali būti darbo santykių pasibaigimo priežastis, tačiau negali būti vertinamas kaip darbo pareigų pažeidimas. Atsisakymas vykti į komandiruotę Europos Sąjungos šalyse vežti komercinį krovinį neturint būtinos 95 kodo kvalifikacijos, taip pat nelaikytinas nepagrįstu atsisakymu dirbti, kadangi reikalavimas dėl tokios kvalifikacijos būtinumo nustato teisės aktai.
36. Daryti išvadą, kad konkrečiu atveju darbuotojas savarankiškai turi įgyti reikiamą kvalifikaciją, būtų galima, jei tokia išvada suponuotų aiškios įstatymo ar sutarties nuostatos. Atsakovė kasaciniame skunde pabrėžė, kad šalys nebuvo susitarusios dėl 95 kodo kvalifikacijos įgijimo apmokėjimo. Darbo sutartimi ieškovas įdarbintas kaip vairuotojas, sutartyje nesusijantį su kvalifikacija vežti krovinius Europos Bendrijos teritorijoje. Pagal [DK 6 straipsnio](#) 2 dalį, kai abejojama dėl darbo santykių reglamentuojantį sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojo naudai. Nagrinėjamu atveju nei iš įstatymo, nei iš šalių sudarytos darbo sutarties nuostatų nėra akivaizdu, kad ieškovui teko pareiga savo lėšomis ir poilsio laiku įgyti kvalifikaciją, reikalingą dirbant pas esančią darbdavę, todėl nėra ir pagrindo konstatuoti šios pareigos pažeidimo.
37. Sutiktina ir jo apeliacinio teismo išvada, kad net ir tuo atveju, jei 95 kodo kvalifikacijos neįėjimas būtų kvalifikuotas kaip ieškovo darbo pareigų pažeidimas, toks pažeidimas nelaikytinas šiurkščiu. Tokią išvadą pagrindžia šie argumentai ir aplinkybės: monėje nebuvo aiškaus reglamentavimo, kaip organizuojami ir vykdomi kvalifikacijos kėlimo mokymai; ieškovo neveikimui iš dalies įtaką padarė pati darbdavė, visiška atsisakyma prisidėti prie jo kvalifikacijos įgijimo, nors kitoms darbuotojų grupėms tokią pagalbą teikė; atsakovė neprodė ieškovo veiksmų neigiamą turinį ar kitokių padarinių.
38. Iš dalies sutinkina su atsakovės argumentais, kad byloje nustatyti ieškovo veiksmai, teisiškai kvalifikuojant juos bendradarbiavimo principo aspektu, nebuvo visiškai tinkami. Minėta, kad, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo elgtis sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise ([DK 24 straipsnio](#) 1 dalis); darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų ([DK 24 straipsnio](#) 2 dalis). Ieškovas, žinodamas apie besibaigiantį 95 kodo kvalifikacijos terminą, jos ne tik neįėjo savarankiškai, bet ir atsakovei aiškiai nusiėskė teismineje ginče deklaravus savo nuostatos, kad šios kvalifikacijos įgijimą turi užtikrinti darbdavys. Galusiai, kai turėtos 95 kodo kvalifikacijos galiojimo terminas pasibaigė ir priartėjo numatytos komandiruotės data, ieškovas pranešė darbdavę, kad jis nurodytą kvalifikaciją savarankiškai, vėliau ją įgyjo, tačiau, taip veikdamas, negalėjo išvykti į darbdavės suplanotą komandiruotę. Vis dėlto, atsižvelgiant į bylos nustatytas faktines aplinkybes ir esančią teisių reglamentavimą, nesant aiškiai įtvirtintos pareigos ieškovui savarankiškai, savo lėšomis, įgyti reikiamą kvalifikaciją, nurodyti bendradarbiavimo trūkumai negali būti vertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, sudarantis pagrindą skirti griežiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.
39. Apibendrinama teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nusprendė, jog ieškovo atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą neteisėtas.

40. Pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį, jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.
41. Apeliacinės instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškovo išdirbtą pas atsakovę laiką, priteisė trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio kompensaciją, o priteistą kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką sumažino per pusę, atitinkamai motyvuodamas ir nurodydamas, kad toks dydis atitiks šalių interesų pusiausvyros ir proporcingumo principus bei nebus neproporcingai didelė finansinė našta darbdaviui.
42. Atsakovė kasaciniu skundu prašo pastarąją kompensaciją dar mažinti. Teisėjų kolegija pažymi, kad atsakovės nurodyti kompensacijos mažinimo pagrindai jau įvertinti apeliacinės instancijos teismo, todėl dar labiau mažinti priteistą kompensaciją nėra teisinio pagrindo.
43. Remdamasi tuo, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja, kad ieškovės kasacinio skundo argumentai nesudaro teisinio pagrindo keisti ar naikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą. Dėl to kasacinis skundas atmestinas, o apeliacinės instancijos teismo sprendimas paliktinas nepakeistas ([CPK 346 straipsnis](#), 359 straipsnio 1 dalies 1 punktas ir 3 dalis).

Dėl bylinėjimosi išlaidų

44. Ieškovas pateikė įrodymus, patvirtinančius kasaciniame teisme patirtas bylinėjimosi išlaidas – 1815 Eur už advokato pagalbą parengiant atsiliepimą į kasacinį skundą ir prašo priteisti šių bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Prašoma priteisti sumą neviršiją Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. 1R-85 ir Lietuvos advokatų tarybos 2004 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtintų Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio (redakcija, galiojanti nuo 2015 m. kovo 20 d.) 7, 8.14 punktuose nustatyto dydžio. Teisėjų kolegija nusprendžia, kad, netenkinant kasacinio skundo, ieškovui iš kasacinį skundą padavusios atsakovės priteistinas nurodytų bylinėjimosi išlaidų atlyginimas ([CPK 98 straipsnis](#)).

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

n u t a r i a :

Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. gegužės 26 d. sprendimą palikti nepakeistą.

Priteisti ieškovui A. B. (a. k. *(duomenys neskelbtini)*) iš atsakovės uždarosios akcinės bendrovės „Kautra Cargo“ (j. a. k. 302616570) 1815 (vieną tūkstantį aštuonis šimtus penkiolika) Eur bylinėjimosi išlaidų kasaciniame teisme atlyginimą.

Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai
Davidonienė

Janavičiūtė

Šernas