



LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2022 m. kovo 30 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Alės Bukavinienės (pranešėja), Andžej Maciejewski (kolegijos pirmininkas) ir Donato Šemo, teismo posėdyje kasacinę rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo P. Ž. kasacinį skundą dėl Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. lapkričio 17 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo P. Ž. ieškinį atsakovei viešajai įstaigai Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centrui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, neturtinės žalos atlyginimo bei kitų išmokų priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

- Kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių atleidimą iš darbo dėl šūkštus darbo pareigų pažeidimo, ir proceso teisės normų, reglamentuojančių įrodymų vertinimą, aiškinimo ir taikymo.
- Ieškovas P. Ž. teismo prašė: panaikinti atsakovės VšĮ „Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centras“ (toliau – ir ŠRATC) direktoriaus 2020 m. gruodžio 10 d. įsakymą Nr. P-232 „Dėl VšĮ „Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centras“ direktoriaus pavaduotojo P. Ž. atleidimo iš darbo dėl šūkštus darbo pareigų pažeidimo“ (toliau – ir Įsakymas) ir pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, negrąžinant ieškovo į buvusį darbą; pripažinti ieškovo ir ŠRATC 2016 m. vasario 29 d. sudarytą darbo sutartį Nr. 532 nutraukti teismo sprendimu jo įstieėjimo dieną; pareigoti ŠRATC per tris darbo dienas po teismo sprendimo įsigaliojimo dienos pateikti naują pranešimą (2-SD forma) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai („Sodrai“), nurodant 2016 m. vasario 29 d. darbo sutarties Nr. 532 nutraukimo pagrindą – Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – ir DK) 218 straipsnio 4 ir 6 dalsis, bei pateikti ieškoviui šio pareigojimo įvykdymą įrodančius dokumentus; ieškoviui iš ŠRATC, skaičiuojant proporcingai vienos darbo dienos vidutinį darbo užmokesčio dydį 126,27 Eur už kiekvieną darbo dieną (laikant, jog yra penkių darbo dienų savaitę), priteisti vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos (2020 m. gruodžio 10 d.) iki teismo sprendimo priėmimo dienos, vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo teismo sprendimo priėmimo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, skaičiuojant proporcingai vienos darbo dienos vidutinį darbo užmokesčio dydį 126,27 Eur už kiekvieną darbo dieną, bet ne ilgiau kaip už vienus metus nuo atleidimo iš darbo dienos (2020 m. gruodžio 10 d.) iki sprendimo įvykdymo dienos, 5386,68 Eur (dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio) kompensaciją, 2000 Eur dydžio neturtinės žalos atlyginimą.
- Ieškovas nurodė, kad jam buvo daromas spaudimas ir toliau bus nepalankios sąlygos dirbti, todėl jis pateikė prašymą nuo 2020 m. gruodžio 10 d. nutraukti darbo sutartį DK 53 straipsnio 2 dalies pagrindu. 2020 m. gruodžio 10 d. ŠRATC direktorius priėmė įsakymą Nr. P-232, kuriuo ieškova iš darbo atleido DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu – už šūkštų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, t. y. dėl darbo metu ar darbo vietoje padarytos nusikalto požymių turinčios veiklos (DK 58 straipsnio 3 dalies 6 punktas). Įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodyti 2020 m. lapkričio 11 d. tarybiniai pranešimai Nr. TP-7, Nr. TP-8, Nr. TP-9. ŠRATC direktoriaus 2020 m. lapkričio 16 d. įsakymu Nr. VD-78 paskirtos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. išvados ieškoviui nebuvo pateiktos, su jų turiniu jis nesusipažindintas, dėl tarybiniuose pranešimuose nurodytų teiginių atsakovė nerekalavo iš ieškovo pateikti paaiškinimų, nors jais motyvuojamas įsakymas dėl atleidimo iš darbo. Nors atsakovė nurodė, kad dėl ieškovo veikų yra pradėtas išteisinis tyrimas, tačiau ši aplinkybė savaime nepagrindžia, kad ieškovas padarė šūkštų darbo pareigų pažeidimą.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

- Šiaulių apylinkės teismas 2021 m. liepos 30 d. sprendimu ieškinį tenkino – panaikino VšĮ Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centro direktoriaus 2020 m. gruodžio 10 d. įsakymą Nr. P-232 „Dėl VšĮ „Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centras“ direktoriaus pavaduotojo P. Ž. atleidimo iš darbo dėl šūkštus darbo pareigų pažeidimo“ ir pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, negrąžino P. Ž. į buvusį darbą; pripažino P. Ž. ir ŠRATC 2016 m. vasario 29 d. sudarytą darbo sutartį Nr. 532 nutraukti teismo sprendimu jo įstieėjimo dieną, pareigojoti atsakovę per tris darbo dienas po teismo sprendimo įsigaliojimo dienos pateikti naują pranešimą (2-SD forma) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai („Sodrai“), nurodant 2016 m. vasario 29 d. darbo sutarties Nr. 532 nutraukimo pagrindą – DK 218 straipsnio 4 ir 6 dalsis, bei pateikti P. Ž. šio pareigojimo įvykdymą įrodančius dokumentus; iš atsakovės priteisė ieškoviui vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos (2020 m. gruodžio 10 d.) iki teismo sprendimo priėmimo dienos (skaičiuojant proporcingai vienos darbo dienos vidutinį darbo užmokesčio dydį 126,27 Eur už kiekvieną darbo dieną ir laikant, jog yra penkių darbo dienų savaitę); iš atsakovės priteisė ieškoviui vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo teismo sprendimo priėmimo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, skaičiuojant proporcingai vienos darbo dienos vidutinį darbo užmokesčio dydį 126,27 Eur už kiekvieną darbo dieną ir laikant, jog yra penkių darbo dienų savaitę, bet ne ilgiau kaip už vienus metus nuo atleidimo iš darbo dienos (2020 m. gruodžio 10 d.) iki sprendimo įvykdymo dienos; iš atsakovės priteisė ieškoviui 5386,68 Eur (dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio) kompensaciją; iš atsakovės priteisė ieškoviui 2000 Eur dydžio neturtinės žalos atlyginimą.
- Teismas nurodė, kad atsakovė, atleisdama ieškova iš darbo pagal DK 58 straipsnio 1 dalį, 2 dalies 1 punktą, 3 dalies 6 punktą, turėjo turėti tvirtą įsitikinimą ir įrodymus, jog būtent ieškovas tyčia atliko neteisėtus ar nusikalstamus veiksmus, kuriais buvo padarytas šūkštus darbo drausmės pažeidimas. Atsakovės vadovas 2020 m. gruodžio 7 d. kreipėsi į Specialiąją tyrimų tarnybą, kalindamas konkrečią nusikalstama veika penkis fizinius asmenis ir vieną juridinį asmenį, įskaitant ieškova. Nesulaukus jokių tyrimo išvadų, praėjus trims dienoms po kreipimosi, ieškovas buvo atleistas iš darbo dėl šūkštus darbo drausmės pažeidimo, kuris buvo nustatytas galimai remiantis vien ŠRATC direktoriaus 2020 m. lapkričio 16 d. įsakymu Nr. VD-78 paskirtos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. atlikto tyrimo išvados. Minėtos komisijos tyrimo išvados minimi galimai neteisėti faktai apima laikotarpį ne tik ieškoviui einant direktoriaus pareigas nuo 2020 m. gegužės mėn., bet ir laikotarpį, kai ieškovas nebuvo ŠRATC vadovas. Šiose išvadose įvardyti įvairūs galimi pažeidimai, tačiau nėra įrodymų, kad šie pažeidimai buvo padaryti ar inicijuoti būtent ieškovo.
- Teismas vertino, kad atsakovė, kaip stiprioji darbo santykių šalis, neįrodė, jog ieškovas būtų pažeidęs esmines savo pareigas ir sukėlęs didelę žalą atsakovei, kad būtų elgęsi abejingai ginčo pažeidimų atžvilgiu ar stengęsis juos nuslepti. Atvirkščiai, ieškovas atsakovės vykdomo tyrimo metu davė išsamius paaiškinimus, bendradarbiavo atliekant minėtą tyrimą.
- Teismas konstatavo, jog byloje nėra jokių duomenų, kad ieškovas, dirbdamas nuo 2016 m. vasario 29 d. iki 2020 m. rugsėjo 1 d., eidamas įvairias pareigas, būtų pažeidęs teisės aktus, veikęs prieš atsakovės interesus ar padaręs jai žalą. Atsakovės nurodyti ir įvardyti kaip šūkštūs ieškovo darbo pareigų pažeidimai, už kuriuos jis buvo atleistas iš darbo, faktiškai fiksuoti ir nustatyti vos per du mėnesius pradėjus vadovauti naujam įstaigos direktoriui.
- Teismas, sprenddamas dėl neturtinės žalos atlyginimo priteisimo, nurodė, kad atsižvelgiant į darbdavės neteisėtų veiksmų pobūdį, padarinius, į tai, kad neteisėti veiksmai buvo atlikti tyčia, ieškovas kaltintas nusikalstama veika, taip pat į tai, kad ieškovas įmonėje dirbo daugiau kaip ketverius metus, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus, teismų praktiką tokio pobūdžio bylose, laikė, kad ieškoviui padaryta žala bus teisingai atlyginta priteisiant jam iš atsakovės 2000 Eur neturtinės žalos atlyginimą. Teismas pažymėjo, kad ieškovas atsakovės buvo ignoruojamas, jam buvo apribota informacija, nepateikiama informacija apie surašytus tarybinius pranešimus, ieškovas neturėjo galimybės gintis, nes nežinojo, kuo yra kaltinamas, darbdavės veiksmuose buvo tyčia ir sąmoningas siekis pažeminti ieškova, juo atskirti ir pan. Atsakovė ieškova iš darbo atleido jį apkalbinėjusi padarius nusikalstamo požymių turinčią veiką, tačiau atsakovė konkrečiai nepardėjo tos veikos, nenurodė, kokio dydžio žala ir kaip (būtent šimtini ieškovo veiksmas) konkrečiai padaryta ta žala atsakovei. Žinia apie atleidimą iš darbo tokia diskredituojanti pagrindu buvo visiškai netikėta, tai sukėlė šoką ieškoviui. Ieškovas patyrė pažeminimą, neigiamų emocijų ir dvasinių išgyvenimų, jo perspektyvos, jurinč žymą“ dėl atleidimo iš nusikalstamo požymių turinčios veikos padarytą yra apribotos.
- Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2021 m. lapkričio 17 d. sprendimu panaikino Šiaulių apylinkės teismo 2021 m. liepos 30 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį atmėtė.
- Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad atsakovės 2020 m. lapkričio 12 d. įsakymu Nr. VD-75 ieškovas pripažintas padaręs darbo pareigų pažeidimą neišaiškinio, ar 2020 m. rugsėjo 29 d. UAB „Ecoservice projekta“ faktiškai aptarnavo juridinių asmenų konteinerius, viršijo įgaliojimus duodamas nurodymus UAB „Informatikos ir ryšių technologijų centras“ pašalinti ASMLIS sistemoje konteinerių pakėlimų duomenis, neinformuodamas apie tai direktoriaus ir kitų atsakingų darbuotojų.
- 2020 m. lapkričio 26 d. ŠRATC atliekų tvarkymo tarnybos vadovas T. B. bei ekologė I. G. atsakovėi pateikė tarybinį pranešimą Nr. TP-16, kuriame pažymėjo, kad siekiant sumažinti degimų vežimų atliekų svorį buvo sudaryta sutartis tarp atsakovės ir UAB „NEGRECYCLING“. Iki sudarant sutartį UAB „NEGRECYCLING“ nurodė, kad biodžiovinimo metu galimas drėgmės netekimas yra apie 10 procentų, tačiau įvertinus suderinimo aktais per visą sutarties vykdyimo laikotarpį nustatyta, kad vidutinis svorio sumažinimas yra 38,82 procento, dėl to UAB „NEGRECYCLING“ buvo sumokėta 352 098,60 Eur be PVM, nors pagal pasiūlymą (dėl 10 procentų svorio sumažinimo), preliminarūs skaičiavimai, turėjo būti sumokėta 90 700,30 Eur be PVM. Taip pat nurodė, kad pagal pateiktus apskaičiavimus nustatyta, jog į sąvartyną buvo atvežta 7953,36 t 2D atliekų ju neapskaitant (galimai 2D atliekos buvo vežamos kaip stabilizatas ir techninis kompostas, o stabilizato ir techninio komposto svėrimo duomenų buvo naikinami ir dirbtinai mažinamas faktinis prištatomas ju svoris), todėl už šias neapskaičytas atliekas UAB „NEGRECYCLING“ sumokėta 246 554,16 Eur be PVM nepagrįstai, o vežant 2D frakciją kaip techninį kompostą ir stabilizatą išvežta sumokėti valstybei taršos mokestį (5 Eur/t) – apie 40 000 Eur.
- 2020 m. lapkričio 16 d. ŠRATC direktoriaus įsakymu Nr. VD-78 sudaryta komisija, kuriai pavesta išsiaiškinti sutarties su UAB „NEGRECYCLING“ vykdyimo aplinkybes pagal 2020 m. lapkričio 11 d. gautus tarybinius pranešimus. 2020 m. gruodžio 9 d. komisija pateikė siūlymą ŠRATC direktoriui inicijuoti kreipimąsi į išteisinio tyrimo institucijas dėl galimos nusikalstamos veikos, dėl ko ŠRATC ir valstybė patyrė žalą ar spresiti klausimą dėl sutarties su UAB „NEGRECYCLING“ nutraukimo.
- Ieškovas 2020 m. gruodžio 1 d. pateikė prašymą atsakovei nuo 2020 m. gruodžio 10 d. nutraukti darbo sutartį DK 53 straipsnio 2 dalies pagrindu.
- 2020 m. gruodžio 10 d. ŠRATC direktoriaus įsakymu Nr. P-232 ieškovas atleistas iš darbo (direktoriaus pavaduotojo pareigų). Įsakyme nurodyta, kad vadovaujantis DK 58 straipsnio 1 dalimi, 58 straipsnio 2 dalies 1 punktu, 58 straipsnio 3 dalies 6 punktu, ŠRATC įstatu, patvirtintu įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo, įsigaliojusiu 2016 m. sausio 26 d., 36.11, 36.12 punktais, atsižvelgiant į 2020 m. lapkričio 11 d. tarybiniuose pranešimuose Nr. TP-7, Nr. TP-8, Nr. TP-9 išdėstytus faktus, 2020 m. lapkričio 16 d. direktoriaus įsakymu Nr. VD-78 paskirtos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. atlikto tyrimo išvados, atsižvelgiant į P. Ž. paaiškinimus, konstatuojama, kad P. Ž. veiksmuose įžvelgta darbo metu padaryta veika, turinti nusikalstamo požymių, t. y. 2020 m. gegužės mėnesį duodant nurodymą L. B. pašalinti iš atliekų svėrimo sistemos stabilizato ir techninio komposto kiekius, nurodant atsakingiems Šiaulių regiono sąvartyno tarnybos darbuotojams faktiškai nevykdyti 2018 m. lapkričio 21 d. Atliekų, likusių po mechaninio apdorojimo, išrūšiavimo paslaugų, atskiriant perdirbimui ar naudojimui tinkamas antrines žaliavas, įskaitant pakuočių atliekas, ir likusių atliekų biodžiovinimo paslaugų sutarties Nr. S-383 (toliau – ir atliekų biodžiovinimo paslaugų sutartį) kontrolės, priimti ir pasirašyti UAB „NEGRECYCLING“ pateiktus paslaugų perdavimo–priėmimo aktus, kuriuose nurodyti akivaizdžiai neteisėtai padidinti biodžiovinimo paslaugų kiekius, taip savo veiksmams (neteisėtais nurodymais) padarant įstaigai didelę turtingą žalą bei diskredituojant ŠRATC dalykinę reputaciją, atsižvelgiant į tai, kad savą paaiškinimuose geranoriškai neatskleidė galimų biodžiovinimo paslaugų duomenų klastojimo aplinkybių, atsižvelgiant į tai, kad 2020 m. lapkričio 12 d. ŠRATC direktoriaus įsakymu Nr. VD-75 jau buvo nustatytas direktoriaus pavaduotojo P. Ž. darbo pareigų pažeidimas, konstatuojama, kad P. Ž. padarė šūkštų darbo drausmės pažeidimą.
- ŠRATC 2020 m. gruodžio 23 d. gavo pranešimą iš Lietuvos Respublikos specialiuji tyrimų tarnybos Administravimo valkybos apie pradėtą išteisinį tyrimą, jame nurodyta, kad išteisinis tyrimas pradėtas pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 228 straipsnio 1 dalį ir 300 straipsnio 1 dalį.
- 2021 m. vasario 3 d. Organizuotų nusikalstamų ir korupcijos tyrimo skyrius priėmė nutarimą ieškova P. Ž. apklausti Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 80 straipsnio 1 punkto ir 82 straipsnio 3 dalies pagrindais (asmuo apklausiamas apie savo galimai padarytą nusikalstamą veiką).
- Apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad įsakyme dėl ieškovo atleidimo iš darbo tiesiogiai nurodytas tik vienas ieškovo atliekų veiksmų laikotarpis – 2020 metų gegužės mėnuo. Tuo metu ieškovas laikinai ėjo įstaigos direktoriaus pareigas. Įvertintas tai, kad Įsakymas buvo priimtas atsižvelgiant į 2020 m. lapkričio 11 d. tarybiniuose pranešimuose išdėstytus faktus, 2020 m. lapkričio 16 d. direktoriaus įsakymu Nr. VD-78 paskirtos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. atlikto tyrimo išvados bei į tai, kad 2020 m. lapkričio 12 d. ŠRATC direktoriaus įsakymu Nr. VD-75 jau buvo nustatytas P. Ž. darbo pareigų pažeidimas, teismas padarė išvadą, jog iš esmės darbo sutartis su ieškovu P. Ž. nutraukta įžvelgus jo neteisėtus veiksmus, kuriuos ieškovas galimai padarė ne tik laikinai eidamas direktoriaus pareigas, bet ir eidamas direktoriaus pavaduotojo pareigas. Teismas pabrėžė, kad nuo įmonės vadovo kompetencijos, veiklos ir jo rezultatų priklauso ir visos įmonės veiklos efektyvumas, nes įmonės vadovai yra suteikti platis įgaliojimai veikti įmonės vardu. ŠRATC direktoriaus pavaduotojo pareigybės aprašyme nurodyta, kad asmuo, einantis šias pareigas, kontroliuoja vykdomų projektų sutartinį įsipareigojimų įvykdymą; bendradarbiauja, keičiasi informacija su kitais ŠRATC padaliniais siekiant efektyviau ŠRATC darbu; nedelsiant informuoja vadovą apie ŠRATC darbe nustatytus trūkumus ir darbuotojų piktnaudžiavimą bei imasi priemonių trūkumus šalinti. Tik įstaigos direktoriaus (vadovo), tik direktoriaus pavaduotojo funkcijas apima vykdomų projektų kontrolė. Ieškovas neginčija, kad, eidamas tik direktoriaus pavaduotojo pareigas, tik laikinai eidamas direktoriaus pareigas, turėjo pareigų kontroliuoti ŠRATC vykdomus projektus. Teisėjų kolegijos vertinimu, apie nusikalstamo požymių turinčią veiką paaiškėjus tik tuomet, kai ieškovas nebeįo direktoriaus pareigų, bei atsižvelgiant į tai, kad nusikalstamo požymių turintys veiksmai nustatyti ir laikotarpiai, kai ieškovas ėjo direktoriaus pavaduotojo pareigas, darytina išvada, kad ieškovo darbinė veikla dabartinio atsakovės vadovo pagrįstai buvo vertinama nepriklausomai nuo ieškovo eito pareigų visu ginčui aktualiu laikotarpiu.
- Apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad DK 58 straipsnio 3 dalies 6 punkto nuostatos, t. y. kad šūkštū darbuotojo darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma situacija, kai darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikalstamo požymių turinti veika, neįvertinta teisinio reguliavimo, jog siekiant konstatuoti aptariamame punkte nurodytą pažeidimą turi būti pradėtas išteisinis tyrimas ar asmuo patrauktas baudžiamojam atsakomybėn. Šiuo pagrindu darbuotojas atleidžiamas iš darbo kaip padaręs šūkštū darbo pareigų pažeidimą dėl to, jog atliekas nusikalstamo požymių turinčią veiką darbuotojas yra praradęs darbdavio patikėjimą. DK nuostatos neįvertina, jog priimdamas įsakymą dėl atleidimo iš darbo DK 58 straipsnio 3 dalies punkto pagrindu, darbdavys turi konkrečiai nurodyti, kokias nusikalstamas veikas darbuotojas galimai padarė, ir tiksliai įvardyti padarytos žalos dydį. Todėl, praeinągi nei teigia ieškovas, darbdavys, priėmęs sprendimą atleisti darbuotoją iš darbo dėl to, jog jis padarė veiką, turinčią nusikalstamo požymių, nepivalo baudžiamojo proceso nustatyta apibrėžti įrodymų turinčią kaltę.
- Apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs ginčo įsakymo dėl atleidimo iš darbo motyvų turinį (nurodymas darbuotojui pašalinti iš atliekų svėrimo sistemos stabilizato ir techninio komposto kiekius bei nurodymas darbuotojams faktiškai nevykdyti paslaugų sutarties kontrolės; priimti ir pasirašyti pateikti paslaugų perdavimo–priėmimo aktus, kuriuose nurodyti akivaizdžiai neteisėtai padidinti biodžiovinimo paslaugų kiekius; 2020 m. lapkričio 12 d. ŠRATC direktoriaus

įsakymu Nr. VD-75 jau buvo nustatytas P. Ž. darbo pareigų pažeidimas (jis minėtų įsakymų pripažintas padaręs darbo pareigų pažeidimą, nes neišsiaiškino, ar UAB „Ecoservice projektai“ faktiškai aptamavo juridinių asmenų kontenerius, viršijo galiojimus duodamas nurodymus pašalinti sistemoje kontenerių pakėlimų duomenis, neinformuodamas apie tai direktoriaus ir kitų atsakingų darbuotojų, padarė išvadą, kad iš esmės atsakovė laikė, jog ieškovas galimai piktnaudžiavo tarnybne padėtimi ir klastojo duomenis. Išteisinis tyrimas pradėtas pagal **BK 228 straipsnio** 1 dalį ir 300 straipsnio 1 dalį, o tai suponuoja išvadą, jog atsakovė įsakymo dėl atleidimo iš darbo priėmimo metu buvo pagrįstai įsitikinusi, kad ieškovas galimai padarė nusikaltimo požymių turinčią veiką (-as). Be to, teisėjų kolegija, įvertinusi ieškovo 2020 m. lapkričio 22 d. ir 2020 m. gruodžio 1 d. pateiktų paaiškinimų į SRATC užduotus klausimus turinį, padarė išvadą, kad nors ieškovas atsakė į visus atsakovės užduotus klausimus, tačiau ieškovo pateikti atsakymai neišsprendė ir nepaaiškino atsakovė po gautų tarnybinių pranešimų kilius abejonių dėl projektų kontrolės, duomenų neatitikimo ir kt., t. y. ieškovo atsakymai į užduotus klausimus negalėjo paneigti ir sumažinti atsakovės įsitikinimo, jog galimai ieškovo veiksmuose buvo nusikaltamas veikos požymis.

20. Apeliacinės instancijos teismas pasisakė dėl ieškovo argumentų, kad atsakovės Įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodytos 2020 m. gruodžio 10 d. tyrimo išvados ir 2020 m. lapkričio 11 d. tarnybinių pranešimų ieškoviui nebuvo pateikti, nepareikalauda pateikti paaiškinimų dėl jų. Teisėjų kolegija, atmesdama šį apeliacinio skundo argumentą, pažymėjo, jog tarnybinių pranešimų yra įmonės vidaus dokumentas, informuojantis darbdavį apie tam tikras aplinkybes, faktus ar įvykius. Galiojantis įstatymai nepareigoja supažindinti darbuotojų su gautais tarnybiniais pranešimais. **DK 58 straipsnio** 4 dalyje įtvirtinta, kad, prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išsilykus atvejais, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Nagrinėjami atveju buvo duomenys patvirtina, jog atsakovė, remdamasi gautais tarnybiniais pranešimais, 2020 m. lapkričio 18 d. raštu ir 2020 m. lapkričio 27 d. raštu kreipėsi į ieškovą, prašydama pateikti paaiškinimus ir atsakyti į klausimus. Ieškovas 2020 m. lapkričio 22 d. ir 2020 m. gruodžio 1 d. pateikė paaiškinimus ir atsakymus į klausimus. Taigi, atliekant atleidimo procedūrą, nebuvo pažeisti **DK 58 straipsnio** 4 dalies reikalavimai. Priešingai nei teigia ieškovas, Įsakyme dėl darbo sutarties nutraukimo nurodoma tik tie darbo pareigų pažeidimai, dėl kurių ieškoviui buvo sudaryta galimybė pateikti paaiškinimus.
21. Kolegija nurodė, kad, parinkdama drausminės nuobaudos rūšį, darbdavys turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui. Įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotojui pasitiekti. Jeigu išvardytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nesiskaitymą su darbdavio interesais, tai pasitiekimo praradimas ir jo nulėmus darbdavio pasitiekimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas proporcinga darbdavio pasirinkta priemone ginant savo interesus.
22. Atsižvelgdama į kasacinio teismo praktiką, byloje nustatytas aplinkybės, kolegija padarė išvadą, kad ieškovo galimai nusikaltimo požymių turintys veiksmai turėjo didelę reikšmę atsakovei, kaip darbdavei. Dėl ieškovo galimai nusikaltimo požymių turinčių veiksmų ir neveikimo, kuriais ieškovas, kaip direktoriaus pavaduotojas (taip pat ir laikini eidamas direktoriaus pareigas), pažeidė jam nustatytas esmines pareigas – vykdyti projektų kontrolę, atsakovė pagrįstai įėjo pagrindą atleisti ieškovą. Ieškovo pareigos yra atsakingos, įstaigos veikloje svarbios, pastikėjimas tokias pareigas vykdanti darbuotojų yra besąlygiškai reikšmingas. Atitinkamai atsakovė turėjo teisę netoleruoti tokių jos interesams prieštaraujantių darbuotojų veiksmų ir spresti dėl jų padarinių. Atsižvelgdama į tai, kad ieškovas 2020 m. gruodžio 1 d. buvo pateikęs prašymą atsakovei nutraukti darbo sutartį **DK 53 straipsnio** 2 dalies pagrindu, kolegija nusprendė, kad atsakovės sprendimas nutraukti darbo santykius su ieškovu dėl šūkštus darbo pareigų pažeidimų negal būti laikomas neproporcinga priemone.
23. Apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog ieškovas iš darbo buvo atleistas teisėtai, dėl kitų įvestinių ieškino reikalavimų (vidutinio darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštos laiką, kompensacijos priteisimo ir kt.) nepasakė. Byloje nesant duomenų apie atsakovės (jos darbuotojų) nepagarbų elgesį, kitokio pobūdžio neteisėtų veiksmų, nukreiptų į ieškovą, galėjusių sukelti jam tokių įgyvenimų, nepatogumų, kurie būtų pagrindas konstatuoti padarytos neturtinės žalos faktą ir spresti dėl piniginių satisfakcijos, kolegija padarė išvadą, jog nenustatyta būtinų atsakomybės sąlygų priteisti ieškoviui neturtinės žalos atlyginimą.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

24. Kasacinio skundo ieškovas prašo panaikinti Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. lapkričio 17 d. sprendimą ir palikti galioti Šiaulių apylinkės teismo 2021 m. liepos 30 d. sprendimą bei atitinkamai paskirstyti bylinėjimosi išlaidas. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:
- 24.1. Apeliacinės instancijos teismas ieškovo atleidimo teisėtumą turėjo vertinti tik įsakymo dėl atleidimo iš darbo kontekste ir neperžengdamas jo ribų, t. y. tiek ir taip, kaip darbdavys nurodė sprendime dėl darbuotojo atleidimo. Atitinkamai teismas turėjo vertinti, ar darbdavys pateikė pakankamai įrodymų, pagrindžiančių, kad būtent ieškovas padarė įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodytus pažeidimus. Apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl ieškovo atleidimo iš darbo adekvatumo, nesivadovavo **DK 58 straipsnio** 5 dalimi ir faktiškai nevertino, kaip ieškovas dirbo anksčiau. Teismas tik formaliai nurodė, kad 2020 m. lapkričio 12 d. įsakymu ieškoviui jau buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, tačiau nevertino ieškovo kaltės, neteisėtų veiksmų, pažeidimo padarymo momento, sukeltų padarinių. Apeliacinės instancijos teismas neįvertino, kad atleidimas nėra proporcinga priemone gincijamam darbo pareigų pažeidimui.
- 24.2. Teismas neįvertino, kad atsakovė nepagrįstai sureikšmina ieškoviui suteikto specialiojo lydytojo statuso aplinkybę, nes šis statusas nepatvirtina atsakovės sprendimo atleisti ieškovą iš darbo teisėtumo. Darbdavys, priėmęs sprendimą atleisti darbuotoją iš darbo dėl to, jog jis padarė veiką, turinčią nusikaltimo požymį, privalo iš esmės tokia pat apibrėžti, kokią nustato baudžiamojo proceso normos, sugebėti pagrįsti ir įrodyti darbuotojo kaltę, t. y. remdamasis tiesioginiais įrodymais, aiškiai ir be jokių objektyvių abejonių.
- 24.3. Apeliacinės instancijos teismas neįvertino aplinkybės, kad visi tarnybiniai pranešimai buvo priimti tą pačią dieną ir iš pačių tarnybinių raštų teksto matyti, jog ne darbuotojai patys savo iniciatyva juos pateikė, o paskatinti ar paprašyti atsakovės vadovo, be to, ieškovas su jų turiniu nesusipažindintas, nors jis motyvuojamas jo atleidimas iš darbo.
- 24.4. Teismas neteisingai pritaikė materialiosios teisės normas, kurių pagrindu nustatė, kad nėra ieškovo atleidimo iš darbo procedūrinių pažeidimų. Įsakyme dėl ieškovo atleidimo iš darbo tiesiogiai nurodytas tik vienas ieškovo atliktų veiksmų laikotarpis – 2020 metų gegužės mėnuo. **DK 58 straipsnio** 6 dalis įpareigoja darbdavį sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dviejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą. Ieškovas buvo atleistas iš darbo 2020 m. gruodžio 10 d., t. y. praėjus 7 mėnesiams nuo darbo pareigų pažeidimo padarymo dienos (2020 m. gegužės mėn.). Praeiti terminai iki dviejų metų nėra pagrindu, nes nebuvo atliktas auditas, inventorizacija ar veiklos patikrinimas. Teismas neįvertino, kad praleistas Darbo kodekse imperatyviai nustatytas 6 mėnesių terminas priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį priimt.
- 24.5. Teismas neteisingai taikė Darbo kodekso nuostatas ir vertino atsakovės reikalavimų darbuotojų pasiakiškini. Pagal **DK 58 straipsnio** 4 dalį, prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išsilykus atvejais, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Šiuo atveju iš ieškovo nebuvo pareikalauta pasiakiškini konkrečiai dėl jo neva nustatytą darbo pareigų pažeidimo. 2020 m. lapkričio 18 d. ir 27 d. ieškoviui pateikti reikalavimai pasiakiškini buvo bendro pobūdžio ir tiksliai neįvardyta, jog iš darbuotojo reikalaujama pasiakiškini konkrečiai dėl tariamai jo padaryto darbo pareigų pažeidimo.
- 24.6. Teismas, nepagrįstai pripažinęs ieškovo atleidimą iš darbo teisėtu, atitinkamai nepriteisė kompensacijos už priverstinę pravaikštą ir dviejų vidutinio darbo užmokesčių kompensacijos, o netinkamai įvertinęs faktines aplinkybes, nepagrįstai nepriteisė ieškoviui neturtinės žalos atlyginimo dėl ieškovo patirtų dvasinių įgyvenimų ir nepatogumų nutraukiant darbo sutartį.
- 24.7. Teismas netinkamai vertino pateiktus įrodymus ir nukrypo ir nuo **DK 214 straipsnio** 3 dalies, kurioje įtvirtinta, kad atleidimo iš darbo byloje atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Atsakovė nei dokumentuose, kurių pagrindu atleido ieškovą (įsakyme dėl atleidimo iš darbo, komisijos išvadoje), nei bylos nagrinėjimo metu nepateikė pakankamų įrodymų, leidžiančių vertinti, kad ieškovas iš darbo pagrįstai buvo atleistas **DK 58 straipsnio** 3 dalies 6 punkto pagrindu. Atsakovė rėmėsi tik savo darbuotojų sudarytos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. atlikto tyrimo išvadomis, kuriose tik pakartoti tarnybinių pranešimų ir ieškovo teiktų paaiškinimų tekstai, abstraktiškai įvardijami galimai padaryti veiksmai, tačiau nėra įrodymų, patvirtinančių, kad pažeidimai tikrai buvo ir kad jie buvo padaryti būtent ieškovo. Tijų atsakovės darbuotojų tarnybinių pranešimų buvo pagrindas sudaryti komisiją, tačiau šie pranešimai niekada neįrodė, kad ieškovas iš tiesų būtų padaręs darbo pareigų pažeidimus, t. y. veiką, turinčią nusikaltimo požymį. Būtent šie darbuotojai tiesiogiai dalyvauja priiman, tvarkan ir kontroliuojant atliekas ir už tai atsako, tačiau jiems atsakovė jokių priekaištų nereiškė.
25. Atsiliepimų į kasacinį skundą atsakovė prašo kasacinį skundą atmesti ir priteisti jai iš ieškovo bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepimas grindžiamas šiais argumentais:
- 25.1. **DK** įtvirtinta galimybė nutraukti darbo sutartį, jeigu darbdavys konkrečiau darbuotojo veiksmuose įvelgia nusikaltamas veikos požymius, nesant darbuotojui pareikštų įtarimų baudžiamojo proceso normų nustatyta tvarka. Šiuo atveju, darbdaviui kilius įtarimų dėl galimai padarytos nusikaltamas veikos, buvo atliekamas išsamus vidinis patikrinimas, jo metu kilo įtarimų dėl ieškovo neteisėtų veiksmų. Šiuo pagrindu sprendimas atleidžiamas iš darbo kaip padaręs šūkštus darbo pareigų pažeidimą dėl to, jog atlikęs nusikaltimo požymių turinčią veiką darbuotojas yra praradęs darbdavio pasitiekimą. Priimdamas įsakymą dėl atleidimo iš darbo **DK 58 straipsnio** 3 dalies punkto pagrindu, darbdavys neprivalo konkrečiai nurodyti, kokias nusikaltamas veikas darbuotojas galimai padarė, tiksliai įvardyti padarytos žalos dydį ir įrodyti darbuotojo kaltės.
- 25.2. Iš atsakovės surinktos byloje esančios medžiagos matyti, kad ieškovas, eidamas direktoriaus pavaduotojo pareigas, nevykdė griežtos projektų kontrolės, nenustatė ir nepranešė apie žymius biodivizinimo sutarties vykdymo pasikeitimus, nesiekė išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių kinta išgarinamo svorio dydis, galimai siekė gauti neteisėtų pajamų sau ir (arba) kitiems asmenims ir (arba) dėl kitokių asmeninių paskatų įvykdė veikas, nesuderinamas su vykdymomis darbo funkcijomis, turinčias sukčiavimo, dokumentų klastojimo požymius, dėl to buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas. Šiais veiksmais atsakovė buvo padaryta žala. Dėl netinkamo biodivizinimo sutarties vykdymo atsakovė skiedo 426 039,33 Eur žalos atlyginimą iš „NIG Recycling“. Ieškovas, eidamas vadovaujamais pareigas, duodavo nurodymus darbuotojams neprižiūrėti UAB „NIG Recycling“ veiklos, nors pagal pareigybės aprašymą buvo atsakingas už šios įmonės veiklos kontrolę, privalo įforminti atvejus ir intis prisiimti jiems šalinėti. Tokie nurodymai darbuotojams yra šūkštus išlikimo darbo pareigų pažeidimas, nes ieškovas pareigybės aprašymu buvo įpareigotas kontroliuoti vykdymų projektų sutartinį įsipareigojimų vykdymą (Aprašymo 17 punktą), bendradarbiauti ir keistis informacija su kitais SRATC padaliniais, siekiant efektyvaus SRATC darbo (Aprašymo 23 punktą), nedelsiant informuoti vadovą apie SRATC darbe nustatytus trūkumus ir darbuotojų piktnaudžiavimą bei intis priemonių trūkumams šalinėti (Aprašymo 28 punktą).
- 25.3. Darbuotojo padarytas pažeidimas gali būti įvertintas kaip šūkštus darbo pareigų pažeidimas būtent dėl tokio darbuotojo darbo specifikos ir pobūdžio, dėl tokios profesijos asmenims taikytinų griežtesnių reikalavimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2012). Vadovaujamas darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankišku, diskrecija, reikalingu sprendimų priėmimu, atsakomybe, toks darbas lemia kontrolės funkcijų turėjimą, o šios nepanauojimas reiskia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilius galimus neigiamus padarinius. Tokį darbą dirbančių darbuotojų veiklos vertinimui taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013; kt.). Ieškovas turėjo rūpestingai, sąžiningai, atidžiai ir kvalifikuotai veikti šimtinai atsakovės interesais, tačiau taip nesielgė, bet pažeidė pagrindines savo pareigas ir esminius atsakovės interesus, piktnaudžiavo padėtimi, todėl ieškovo padaryti darbo pareigų pažeidimai kvalifikuotini kaip šūkštus atsižvelgiant ir į ieškovo darbo pobūdį, taikytinus aukštesnius standartus ir pažeistų reikalavimų pobūdį bei mastą. Be to, pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šūkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pastikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimų atieityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-565/2007). Ieškovas, kaip direktoriaus pavaduotojas, padarė jam nustatytas esmines pareigas, todėl jo pažeidimai pagrįstai pripažinti kaip šūkštus, o atsakovė pagrįstai prarado pastikėjimą ieškovu. Ieškovo pareigos yra atsakingos, įstaigos veikloje svarbios, pastikėjimas tokias pareigas vykdanti darbuotojų yra reikšmingas. Kadangi ieškovas ilgą laiką darė nusikaltimo požymių turinčią veiką, dėl jos atsakovė patyrė didelę žalą ir dėl to nebegali pasitiekėti ieškovu, jo atleidimas iš pareigų yra adekvatus ir proporcingas.
- 25.4. Ieškovo argumentai dėl terminų paskirti nuobaudai ir kitų atleidimo iš darbo procedūrinių pažeidimų apskritai nenagrinėtini kasacine tvarka, nes ieškovas nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teisme šių klausimų nekėlė. Be to, apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad pažeidimus ieškovas darė ne tik laikini eidamas direktoriaus pareigas, bet ir eidamas direktoriaus pavaduotojo pareigas. Argumentai, kad ieškovas nebuvo prašomas pasiakiškini dėl jo galimo darbo pareigų pažeidimo, prieštarauja bylei esantiems įrodymams, nes byloje yra pateikti du reikalavimai ieškoviui pasiakiškini, į šiuos reikalavimus pasiakiškini ieškovas atsakė raštu.
- 25.5. Ieškovas neįrodė būtinų sąlygų priteisti neturtinės žalos atlyginimą, t. y. nepateikė jokių įrodymų, kad jis neturintį žalą patyrė būtent dėl atsakovės veiksmų, juolab jis pats ketino nutraukti darbo sutartį savo noru, galimai siekdamas išvengti atleidimo iš darbo dėl jo kaltės.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išsakinimai

Dėl darbo sutarties nutraukimo, darbdaviui konstatavus šūkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, turintį nusikaltimo požymius

26. **DK 244 straipsnio** 1 dalyje nustatyta, kad įgyvendinami savo teisės ir vykdydami pareigas darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiant teisė. Darbo teisų įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisų ir įstatymų saugomų interesų (2 dalis). Savo teisės ir pareigas kiekviena šalis privalo įgyvendinti taip, kad kita šalis galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausią laiką 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 šioms straipsnyje nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais (6 dalis).
27. **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 padarė pareigų, kuriais nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šūkštus 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 6 punktą šūkštus darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veikla.
28. Atleistam iš darbo darbuotojui inicijavytas darbo ginčo nagrinėjimą, atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys (**DK 214 straipsnio** 3 dalis). Dėl to darbdaviui tenka ir priežasties, kuria jis grindė darbo sutarties nutraukimą, įrodinėjimo pareiga (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-70/2020, 33 punktą). Kasacinis teismas, atsižvelgdamas **DK 58 straipsnio** 2 dalies 1 punktą, yra konstatavęs, kad kai už šūkštus darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi įrodyti ne tik nusizengimo padarymo faktą, bet ir tai, kad nusizengimas kvalifikuotinas kaip šūkštus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-25-248/2021, 18 punktą).
29. Šūkštus darbo pareigų pažeidimų nebaigtinis sąrašas pateiktas **DK 58 straipsnio** 3 dalyje. Be konkrečių šios dalies 1–6 punktuose nurodytų pažeidimų, šūkštšiais gali būti laikomi ir kiti pažeidimai, kuriais šūkštšiais pažeidžiamas darbuotojo darbo pareigos. Taigi darbdavys turi diskreciją, atsižvelgdamas į visas su padarytu pažeidimu susijusias reikšmingas aplinkybes, pareigų pažeidimą pripažinti šūkštšiu **DK 58 straipsnio** 2 dalies 1 punkto, 3 dalies 7 punkto pagrindu. Kasacinio teismo pasakytą, kad, sprendžiant dėl darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šūkštšiu, turi būti įvertinta, kokią pobūdžio gerai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokių kilo padarinių dėl padaryto pažeidimo, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018, 29 punktą).
30. 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 priemone. Darbo pareigų pažeidimas (net jei jis būtų šūkštus arba toks pats pažeidimas per paskutinius 12 mėnesių būtų padarytas pakartotinai) savaime nereiškia, kad vien dėl jo darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo. Darbdavys visais atvejais privalo įvertinti su

darbo pareigų pažeidimų susijusias aplinkybes, išklausti 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 punktus).

31. 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 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 turi patvirtinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos laiką 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 atiteję darbdavys gali tikėtis, kad darbo drausmės pažeidimą padaręs asmuo pasitaikys, kad nereikės jo neteisėto elgesio saugotis ar nuogąstauti 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 nesiskaitantį su darbdavio interesais, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nutraukimas 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. nutartis civilinėje byloje **Nr. 3K-3-55-248/2018** 30 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką).
32. Ieškovo nuomone, nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas, nukrypdamas nuo **DK 214 straipsnio** 3 dalies nuostatos, kad atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys, tinkamai neįvertino, ar darbdavys pateikė pakankamai įrodymų, pagrindžiančių, kad ieškovas padarė įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodytus pažeidimus.
33. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad 2020 m. gruodžio 10 d. ŠRATC direktoriaus įsakymu ieškovas atleistas iš darbo (direktorius pavaduotojo pareigų), atsižvelgiant į 2020 m. lapkričio 11 d. tarnybiniuose pranešimuose išdėstytus faktus, direktoriaus įsakymu paskirtos komisijos 2020 m. gruodžio 10 d. atlikto tyrimo išvadai, į ieškovo paaiškinimus, konstatavus, kad ieškovo veiksmuose įžvelgta darbo metu padaryta veika, turinti nusikaltimo požymį: 1) 2020 m. gegužės mėnesį duodant nurodymą L. B. pašalinti iš atliekų svėrimo sistemos stabilizatorių ir techninio komposto kiekius; 2) nurodant atsakingiems Šiaulių regiono savivaldybės tarnybos darbuotojams faktiškai nevykdyti 2018 m. lapkričio 21 d. atliekų biodžiovimo paslaugų sutarties kontrolės, priimti ir pasirašyti UAB „NEG Recycling“ pateiktus paslaugų perdavimo–priėmimo aktus, kuriuose nurodyti akivaizdžiai neteisėtai padidinti biodžiovimo paslaugų kiekius.
34. Minėta, kad, atleistam iš darbo darbuotojui teisme ginčijant atleidimo iš darbo teisėtumą, darbdavys privalo įrodyti priežastis, kurias jis grindė darbo sutarties nutaikymą, pagrįstą.
35. Byloje nustatyta, kad ieškovas, eidamas direktoriaus pavaduotojo pareigas, pagal pareigybės aprašymą privalėjo kontroliuoti vykdomųjų projektų sutartinių įsipareigojimų vykdymą (Aprašymo 17 punktas), bendradarbiauti ir keistis informacija su kitais ŠRATC padaliniais, siekiant efektyviau ŠRATC darbo (Aprašymo 23 punktas), nedelsiant informuoti vadovą apie ŠRATC darbe nustatytus trūkumus ir darbuotojų piktnaudžiavimą bei imtis priemonių trūkumams šalinti (Aprašymo 28 punktas).
36. Tiek Aprašymo nuostatos, tiek **DK 24** straipsnyje įtvirtinti bendradarbiavimo ir sąžiningumo principai įpareigoja ieškovą, einant direktoriaus pavaduotojo pareigas, sąžiningai ir aktyviai veikti, imantis reikiamų priemonių, kad būtų apsaugoti teisėti darbdavio interesai – užtikrintas efektyvus atsakovės darbas, išaiškinti ir šalinami trūkumai, užkertamas kelias neteisėtiems darbuotojų veiksams.
37. Byloje apeliacinės instancijos teismas nustatė ieškovo veiksmus, kurie tiesiogiai prieštaravo nurodytoms jo pareigoms: ieškovas, būdamas atsakingas už UAB „NEG Recycling“ veiklos kontrolę, duodavo nurodymus darbuotojams neprižiūrėti jos veiklos, modifikuoti svėrimo sistemos duomenis, turėjusius neigiamos įtakos atsakovės veiklos išlaidoms, priimdavo dokumentus su akivaizdžiai tikrovės neatitinkančiais duomenimis. Atsakovė tokius ieškovo veiksmus ir neveikimą vertino kaip veikas, turinčius nusikaltimo požymį, ir 2020 m. gruodžio 7 d. pareiškiniu dėl ikiteisiminio tyrimo pradžios kreipėsi į teisėsaugos instituciją, nurodydama nusikaltimus, kurių požymį, atsakovės nuomone, gali būti ieškovo veiksmuose, – **BK 300** (duodant suklastojamas ar disponavimas suklastotu dokumentu) ir **BK 228** (piktnaudžiavimas) straipsniaus įvardytus nusikaltimus veikos. Byloje taip pat nustatyta, kad ieškovas, davęs darbuotojams neteisėtų nurodymų, jų neatšaukę ir nevykdę projektų kontrolės pareigos, nenustatė ar neįnešė abejonių abiejų žmonių biodžiovimo sutarties vykdymo pasikeitimams, nesiekė išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių kinta išgarinamo svorio dydis, t. y. jo neteisėti veiksmai nebuvo momentiniai, bet tęsėsi tol, kol pasiekė atsakovės vadovui, buvo nustatyti.
38. Taigi byloje buvo nustatytos atsakovės įrodinotos aplinkybės, sudariusios pagrindą atleisti ieškovą iš darbo. Ieškovas kasaciniame skunde išdėstė abejones dėl tarnybinių pranešimų, kuriais remiantis nustatyti ieškovo darbo pareigų pažeidimo faktai, grindžiamas prielaidomis, jog ne darbuotojai patys savo iniciatyva juos pateikė, o paskatinti ar paprašyti atsakovės vadovo. Teisėjų kolegija pažymi, kad ieškovas nenurodė argumentų, kurie sudarytų pagrindą konstatuoti esminį proceso teisės normų pažeidimą, padarytą nustatant atleidimo iš darbo pagrindą patvirtinančius faktus.
39. Ieškovas teigia, kad darbdavys, priėmęs sprendimą atleisti darbuotoją iš darbo dėl to, jog jis padarė veiką, turinčią nusikaltimo požymį, privalo iš esmės tokia pat apimtini, kokią nustato baudžiamojo proceso normos, įrodyti darbuotojo kaltę.
40. Pasisakydama dėl šio ieškovo argumento, teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į tai, kad pagal **DK 58** straipsnio 3 dalies 6 punktą šiuokščių darbo pareigų pažeidimų gali būti laikoma darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymį turinti veika, o ne veikla, pripažinta nusikaltimu. Kasacinis teismas nėra suformavęs **DK 58 straipsnio** 3 dalies 6 punkto taikymo aiškinimo ir taikymo praktikos, todėl atsižvelgiant į panašius nuostatas įtvirtintus 2002 m. **DK 235 straipsnio** 2 dalies 7 punkto aiškinimo ir taikymo praktiką. Pagal 2002 m. **DK 235 straipsnio** 2 dalies 7 punktą šiuokščių darbo pareigų pažeidimų gali būti laikomos veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba išvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymį, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon atsakomybėn.
41. Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad 2002 m. **DK 235 straipsnio** 2 dalies 7 punkte įtvirtinta norma reiškia, jog darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo už veiksmus, kurie turi nusikaltimo požymį. Atleidimas šiuo pagrindu reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veikai, jo reputacijai artimųjų, visuomenės akyse bei sukelti kitų neigiamų padarinių. Dėl šių priežasčių tai, jog darbuotojas atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto **DK 235 straipsnio** 2 dalies 7 punkte, požymį, turi būti įrodyta tokiu lapu, kad nekilnių kokių pagrįstų abejonių šio fakto egzistavimui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615/2007; 2012 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2012; 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-440/2012).
42. Nagrinėjamoje byloje nebuvo detaliau analizuojama nustatytų ieškovo veiksmų atitikties konkrečioms nusikaltimų veikų, įvardytų Baudžiamajame kodekse, požymiams, todėl teisėjų kolegija, atsižvelgdama į prieši aptartą šios kategorijos bylose reikalaujamą įrodymų laipsnį, konstatuoja, kad byloje nebuvo reikiami nustatyti, jog ieškovo atliktuose darbo drausmės pažeidimuose veiksmuose yra nusikaltimo požymį (**DK 58** straipsnio 3 dalies 6 punktas).
43. Minėta, kad be konkrečių **DK 58** straipsnio 3 dalies 1–6 punktuose nurodytų pažeidimų, šiuokščiais gali būti laikomi ir kiti pažeidimai, kuriais šiuokščiai pažeidžiamas darbuotojo darbo pareigos, t. y. darbo sutarties nutaikimas laikomas teisėtu, jei yra pakankamas pagrindas, atsižvelgiant į visas su padarytu pažeidimu susijusias reikšmingas aplinkybes, pareigų pažeidimą pripažinti šiuokščiu vadovaujantis **DK 58 straipsnio** 2 dalies 1 punktu. Dėl šių aplinkybių konstatavimu byloje bus pasisakyta toliau.
44. Ieškovas teigia, kad apeliacinės instancijos teismas neįvertino darbdavės netinkamai vykdytos pareigos pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, taip pat jo atleidimo iš darbo proporcingumo ginčijamam darbo pareigų pažeidimui. Teisėjų kolegija nusprendžia, kad šie ieškovo argumentai yra nepagrįsti.
45. Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad nurodytus **DK 58 straipsnio** 4 dalyje įtvirtintus nuostatos tikslas – darbdavio disponavimas visapusiška informacija apie darbuotojo padarytą darbo pareigų pažeidimą. Nepareikalavęs darbuotojo rašytinio paaiškinimo darbdavys apriboja savo galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas sprendimo nutraukti darbo sutartį pagal **DK 58** straipsnį priėmimui, be to, prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo ir jį ginčydamas, gali nurodyti aplinkybes (pavyzdžiui, patvirtinančias jo kaltės nebuvimą), eliminuojančias galimybę konstatuoti, kad jis padarė darbo pareigų pažeidimą, ir taikyti darbo sutarties nutaikymą pagal **DK 58** straipsnį, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs klausimą dėl darbo sutarties nutaikymo dėl darbuotojo kaltės. Teismas, nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo pagal **DK 58** straipsnį teisėtumą, nustatęs, kad prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį darbdavys nepareikalavo darbuotojo rašytinio paaiškinimo, turi patikrinti ir įvertinti ir kitas aplinkybes, reikšmingas darbo sutarties nutaikymo pagrįstumu ir teisėtumui, nes įstatymuose nenustatyta, jog vien dėl tokio įstatymo reikalaujamo pažeidimo, darbuotojui pažeidus reikalaujamą raštu pareikalauti iš darbuotojo pasiaiškinimo, darbdavio priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo savaime būtų laikomas neteisėtu. Kai nustatoma, kad šiuokščius darbo pareigų pažeidimas buvo padarytas, **DK 58 straipsnio** 4 dalyje įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojo rašytinio paaiškinimo pareikalavimo pažeidimas nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-130-701/2019, 50, 51 punktai).
46. Byloje nustatyta, kad atsakovė laikėsi **DK 58 straipsnio** 4 dalyje nustatyto reikalavimo darbdaviui prieš priimant sprendimą nutraukti darbo sutartį pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo. Ieškovas paaiškinimus pateikė. Ginčo įsakyme dėl ieškovo atleidimo iš darbo nurodyta, kad atsakovė į šiuos paaiškinimus atsižvelgė. Nagrinėjant bylą teisme ieškovas nenurodė aplinkybių, iš esmės papildančių jo jau nurodytus paaiškinimus ir eliminuojančias galimybę konstatuoti, kad jis padarė darbo pareigų pažeidimą, kėmusi darbo sutarties nutaikymą pagal **DK 58** straipsnį. Dėl to nėra pagrindo konstatuoti **DK 58 straipsnio** 4 dalyje įtvirtintus nuostatas pažeidimo.
47. Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas, vertindamas, ar ieškovo atleidimas iš darbo yra proporcinga priemonė ginčijamam darbo pareigų pažeidimui, atsižvelgdama į kasacinio teismo praktiką dėl šių kriterijų vertinimo ir jį byloje nustatytas aplinkybes, padarė išvadą, kad dėl ieškovo veiksmų, pažeidusių esmines ieškovo pareigas – vykdyti projektų kontrolę, atsakovė įėjo pagrindą netoleruoti tokių jos interesams prieštaraujančių darbuotojo veiksmų ir atiteję nepasitikėti ieškovu.
48. Teisėjų kolegija pažymi, kad toks apeliacinės instancijos teismo vertinimas atitinka kasacinio teismo formuojamą praktiką dėl vadovaujančių asmenų padarytų darbo drausmės pažeidimų vertinimo. Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad vadovaujantis darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankišku, diskrecija, reikalingu sprendimų priėmimu, atsakomybe. Vadovaujamos pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą, o šios nepanaudojimas reiškia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilius galimus neigiamus padarinius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013; 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-285/2013).
49. Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas, byloje nustatęs ne tik teisinį ieškovo kontrolės funkcijos nevykdymą, bet ir priešingą ieškovo interesams veikimą, faktą, kad ieškovas padarė daugiau panašius pobūdžio pažeidimų, už kuriuos jau buvo taikyta drausminė nuobauda, turėjo pagrindą padaryti išvadą, kad atsakovės sprendimas nutraukti darbo santykius su ieškovu dėl šiuokščiaus darbo pareigų pažeidimo negali būti laikomas neproporcinga priemone.
50. Dėl nurodytų priežasčių teisėjų kolegija sprendžia, kad nors **DK 58** straipsnio 3 dalies 6 punktas yra nepagrįstai nurodytas kaip ieškovo atleidimo iš darbo pagrindas, todėl šis pagrindas šalinamas iš atsakovės įsakymo, tačiau ši išvada neteikia pagrindo konstatuoti, kad ieškovas iš darbo buvo atleistas neteisėtai, ir tenkinti ieškinį, nes ieškovo veiksmams pagrįstai kvalifikuoti kaip šiuokščius darbo drausmės pažeidimai, atitinkantys atsakovės įsakyme nurodytą **DK 58** straipsnio 2 dalies 1 punktą.
51. Ieškovas teigia, kad jis buvo atleistas iš darbo 2020 m. gruodžio 10 d., t. y. praėjus 7 mėnesiams nuo įsakyme dėl atleidimo iš darbo nurodyto darbo pareigų pažeidimo padarymo momento (2020 m. gegužės mėn.), pažeidžiant **DK 58 straipsnio** 6 dalį, įpareigojančią darbdavį sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškinimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos.
52. Teisėjų kolegija su šiuo ieškovo argumentu nesutinka. Pirmiau minėta, kad byloje nustatyta, jog ieškovas, 2020 m. gegužės mėn. davęs darbuotojams įsakyme dėl atleidimo iš darbo įvardytus neteisėtus nurodymus, šiuo nurodymu neatšaukė, t. y. nustatytą pažeidimą nesibaigė jo padarymo momentu, bet tęsėsi tol, kol pasiekė atsakovės vadovui (2020 m. rugsėjo 1 d.) ir atlikus įmonės veiklos patikrinimus, šie pažeidimai buvo nustatyti.
53. Kasacinio teismo praktikoje yra pasisakyta, kad darbo drausmės pažeidimai gali būti tęstiniai, t. y. tokie, kurie padaromi per tam tikrą ilgesnį ar trumpesnį laiką. Paprastai tokio pobūdžio pažeidimai pasireiškia veikimu ar neveikimu, susijusiu su aplaidžiu darbinį pareigų vykdymu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-503/2004).
54. Minėta, kad byloje nustatyta, jog tik po to, kai 2020 m. rugsėjo 1 d. pasiekė atsakovės vadovą ir buvo atlikti įmonės veiklos patikrinimai, buvo nustatyti ir nutraukti ieškovo daromi tęstiniai darbo drausmės pažeidimai, tapę pagrindu jį atleisti iš darbo. Taigi, akivaizdu, kad atsakovės sužinojimo apie ieškovo neteisėtus veiksmus (neveikimą) ir šių veiksmų nutaikymo, t. y. nuo tęstinio pažeidimo pabaigos iki ginčijamo įsakymo priėmimo, **DK 58 straipsnio** 6 dalyje nustatytas 6 mėn. terminas nesuėjo ir atsakovės įsakymas nutraukti darbo sutartį su ieškovu priimtas nepažeidęs šio termino.
55. Apibendrinama išdėstytus argumentus teisėjų kolegija nusprendžia, kad byloje nekonstatuota materialiosios ir proceso teisės normų pažeidimų, sudarančių pagrindą panaikinti ar pakeisti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, todėl jis palikinas iš esmės nepakeistas (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir **CPK**) 359 straipsnio 3 dalis), iš atsakovės įsakymo 1 punkto pašalinant **DK 58 straipsnio** 3 dalies 6 punktą, nurodytą kaip ieškovo atleidimo iš darbo pagrindą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

56. Šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, iš antrosios šalies priteisiamos bylinėjimosi išlaidos (**CPK 93 straipsnio** 1, 2 dalys, 98 straipsnio 1 dalis). Šalies išlaidos, susijusios su advokato ar advokato padėjėjo pagalba, atsižvelgiant į konkrečios bylos sudėtingumą ir advokato ar advokato padėjėjo darbo ir laiko sąnaudas, yra priteisiamos ne didesnės, kaip yra nustatyta teisingumo ministro kartu su Lietuvos advokatų tarybos pirmininku patvirtintose rekomendacijose dėl užmokesčio dydžio (**CPK 98 straipsnio** 2 dalis).
57. Neteikiant ieškovo kasacinio skundo, jo patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimas jam nepriteisinas (**CPK 93 straipsnio** 1 dalis).
58. Atsakovė pateikė įrodymus, patvirtinančius kasaciniame teisme patirtas bylinėjimosi išlaidas – 1452 Eur už advokato pagalbą parengiant atsiliepimą į kasacinį skundą, ir prašo priteisti šių bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Prašoma priteisti šia nevirsija Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. 1R-85 ir Lietuvos advokatų tarybos 2004 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtintą Rekomendacijų dėl civilinės bylos priteisimo užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio (redakcija, galiojanti nuo 2015 m. kovo 20 d.) 7, 8.14 punktuose nustatyto dydžio, todėl atsakovės prašymas tenkinamas (**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,

nutaria:

Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. lapkričio 17 d. sprendimą palikti iš esmės nepakeistą.

Iš viešosios įstaigos „Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centras“ direktoriaus 2020 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. P-232 „Dėl Vsi „Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centras“ direktoriaus pavaduotojo P. Ž. atleidimo iš darbo dėl šiuokščiaus darbo pareigų pažeidimo“ 1 punkto pašalinti **DK 58 straipsnio** 3 dalies 6 punktą.

Priteisti atsakovei viešajai įstaigai Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centrai (j. a. k. 145787276) iš ieškovo P. Ž. (a. k. *duomenys neskelbtini*) 1452 (vieną tūkstantį keturis šimtus penkiasdešimt du) Eur bylinėjimosi išlaidų kasaciniame teisme atlyginimą.

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

Teisėjai
Bukavienė

