

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2021 m. gegužės 19 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Andžej Maciejewski, Sigitos Rudėnaitės (kolegijos pirmininkė) ir Egidijos Tamošiūnienės (pranešėja),

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo A. V. kasacinį skundą dėl Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. liepos 17 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo A. V. ieškinį atsakovėms bankrutuojančiai uždarajai akcinei bendrovei „Banga electronics“, atstovaujamai bankroto administratorės uždarnosios akcinės bendrovės „Nemokumo sprendimai“, ir uždarajai akcinei bendrovei „Nemokumo sprendimai“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, nustatančių bankroto administratoriaus atsakomybę už neteisėtą jo administruojamos bankrutuojančios bendrovės darbuotojų atleidimą iš darbo, neteisėto atleidimo bankroto procese teisinės pasekmės ir neturtinės žalos atlyginimą, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas prašė teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo BUAB „Banga electronics“ neteisėtu, ieškovo darbo sutartį laikyti nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos, solidariai iš atsakovių BUAB „Banga electronics“ ir bankroto administratorės UAB „Nemokumo sprendimai“ priteisti ieškovui 15 vidutinių darbo užmokesčių dydžio sumą, 16 000 Eur neturtinės žalos atlyginimo.
3. Ieškovas nurodė, kad dirbo BUAB „Banga electronics“, kuriai Kauno apygardos teismo 2018 m. liepos 5 d. nutartimi iškelta bankroto byla. BUAB „Banga electronics“ bankroto administratorė paskirta UAB „Nemokumo sprendimai“. 2018 m. liepos 20 d. UAB „Nemokumo sprendimai“ įteikė ieškovui įspėjimą dėl darbo sutarties su BUAB „Banga electronics“ nutraukimo. 2018 m. rugpjūčio 10 d. bankroto administratorė nutraukė darbo sutartį su ieškovu.
4. Nuo 2018 m. liepos 4 d. iki 2018 m. rugpjūčio 24 d. ieškovas buvo nedarbingas, vėliau nedarbingumas tęsėsi nuo 2018 m. rugpjūčio 30 d. iki 2018 m. gruodžio 14 d. UAB „Nemokumo sprendimai“ neįvykdė pareigos informuoti Užimtumo tarnybą prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – ir Užimtumo tarnyba) teisės aktuose nustatyta tvarka. Apie grupės darbuotojų atleidimą UAB „Nemokumo sprendimai“ nepranešė teritorinei darbo biržai pagal įmonės faktinę veiklos vietą, t. y. Šiaulių mieste, ir tokio pranešimo kopijos neįteikė Darbo tarybai. UAB „Nemokumo sprendimai“ byloje pateiktas 2018 m. liepos 20 d. pranešimas negali būti laikomas tinkamu pranešimu, kadangi pateiktas ne tam teritoriniam skyriui, jame nėra nurodyti privalomi pranešimo duomenys.
5. Ieškovas už laikotarpį nuo 2018 m. rugpjūčio 16 d. iki 2018 m. rugpjūčio 24 d. negavo ligos pašalpos, kadangi buvo atleistas iš darbo. BUAB „Banga electronics“ kartu su bankroto administratorė pažeidė ieškovo socialines garantijas, teisę į ramų ir saugų sveikatos atstatymą, ligos pašalpą bei imperatyvias Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – **DK**) 65 straipsnio 3–4 dalių nuostatas, nepriimdama bei neįteikdama ieškovui sprendimo dėl atleidimo iš darbo BUAB „Banga electronics“.
6. Atleidus darbuotoją dėl bankroto, jeigu tenkinamos **DK 63 straipsnio** 1 dalyje nurodytos sąlygos, turi būti taikomos **DK 63 straipsnio** 3 ir 4 dalių nuostatos, o šias nuostatas pažeidus atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu, todėl ieškovui priteistina 12 mėn. vidutinio ieškovo darbo užmokesčio suma už priverstinę pravaikštą, 3 vidutinių darbo užmokesčių dydžio kompensacija.
7. Atsakovės sukėlė ieškovui neigiamų dvasinių išgyvenimų, ieškovas patyrė nepatogumų, stresą, nerimą, nemigą, depresiją ir itin skaudžias dvasines emocijas, baimę ir nestabilumą dėl finansinės padėties jausmą bei neužtikrintumą savo ateitimi. Ieškovas negavo ligos pašalpos, negalėjo tinkamai rūpintis savo sveikata, buvo priverstas kreiptis į valstybės institucijas gindamas savo pažeistas teises. Patirti sukrėtimai dėl atleidimo iš darbo būdų bei priemonių ir laiko, užimtumo rėmimo priemonių taikymo negalimumas sukėlė sveikatos pablogėjimą, dėl to ieškovas kreipėsi į medikus. Nuo 2018 m. rugpjūčio 30 d. ieškovas yra laikinai nedarbingas, 2018 m. rugsėjo 13 d. dėl prastos sveikatos būklės jis buvo gydomas ligoninės stacionare. Ieškovas jaučia didelę įtampą bei baimę dėl darbo paieškų, persikvalifikavimo galimybių, kai Užimtumo tarnyba negalėjo taikyti užimtumo rėmimo priemonių dėl atsakovių kaltės, o galimybės susirasti darbą sudėtingos. Taip pat smarkiai pablogėjo ieškovo bendra savijauta, jį kamuoja nuovargis, jam atsinaujino žvynelinė, sutrūko širdies darbas, miegas, virškinimo sistemos veikla, dingo apetitas, krinta svoris, jį kamuoja nerimas ir depresija. Dėl atsakovių neteisėtų veiksmų ieškovas turi vartoti gydytojų paskirtus raminamuosius vaistus, kad stabilizuotųsi jo psichologinė būseną. Taigi atsakovės turi atlyginti ieškovui padarytą neturtinę žalą.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

8. Kauno miesto apylinkės teismas 2019 m. rugsėjo 18 d. sprendimu tenkino dalį ieškinio – nukėlė ieškovo atleidimo iš darbo BUAB „Banga electronics“ datą iš 2018 m. rugpjūčio 10 d. į 2018 m. rugpjūčio 24 d. Kitą ieškinio dalį teismas atmetė.
9. Teismas nurodė, kad ieškovas 2008 m. balandžio 1 d. sudarė darbo sutartį su UAB „Banga electronics“. Kauno apygardos teismas 2018 m. liepos 5 d. nutartimi UAB „Banga electronics“ iškėlė bankroto bylą, nutartis įsiteisėjo 2018 m. liepos 15 d., bankroto administratorė paskirta UAB „Nemokumo sprendimai“. Ieškovui nuo 2018 m. liepos 4 d. iki 2018 m. rugpjūčio 24 d. buvo išduotas nedarbingumo pažymėjimas. 2018 m. liepos 20 d. ieškovui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Ieškovas nedarbingumo metu buvo atvykęs į įmonę ir pasirašė

jam įteiktą išpėją. Nuo 2018 m. rugpjūčio 10 d. ieškovas atleistas iš darbo, įsakymas dėl atleidimo jam neįteiktas. Ieškovas nuo 2018 m. rugpjūčio 17 d. yra registruotas darbo biržoje (dabar – Užimtumo tarnyba), jam suteiktas bedarbio statusas.

10. Teismas nurodė, kad tiek nacionalinėje, tiek tarptautinėje teisėje darbo santykiai ir jų pasibaigimas yra reglamentuojami taip, kad darbuotojo teisės gauti socialinę apsaugą (ligos pašalpą, nedarbo išmoką) nebūtų pažeistos net ir darbdavio bankroto atveju. Tuo tikslu [DK 65](#) straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo sutarties pasibaigimo diena (išskyrus, kai darbo sutartis yra nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui arba pasibaigus darbdaviui) darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo sutarties pasibaigimo diena nukeliamą iki laikinojo nedarbingumo pabaigos. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo (toliau – ir ĮBĮ) 19 straipsnyje, kaip ir [DK 62 straipsnio 2](#) dalyje, įtvirtinta, kad bankroto administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Nors [DK 62](#) straipsnis tiesiogiai neįtvirtina išimčių atleidžiant darbuotojus, tačiau bankroto administratorius turėtų sistemškai taikyti DK nuostatas ir įvertinti konkretaus darbuotojo situaciją socialinių išmokų prasme, kad darbuotojas nebūtų paliktas be jokių socialinių išmokų.
11. UAB „Banga electronics“ bankroto administratorė, nustačiusi, kad ieškovui 2018 m. rugpjūčio 10 d. yra išduotas laikinojo nedarbingumo pažymėjimas, turėjo nukelti atleidimo iš darbo datą iki laikinojo nedarbingumo pabaigos, t. y. iki 2018 m. rugpjūčio 24 d. Bankroto administratorė atleidimo iš darbo datos nenukėlė, ieškovas buvo atleistas iš darbo 2018 m. rugpjūčio 10 d., todėl ligos pašalpa jam dar buvo mokama penkis dienas po atleidimo iš darbo dienos (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų 22 punktą).
12. 2018 m. rugpjūčio 17 d. ieškovas jau įsiregistravo darbo biržoje, t. y. nuo 2018 m. rugpjūčio 25 d. ieškovas jau įgijo teisę gauti nedarbo draudimo išmoką pagal Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo (redakcija, galiojusi nuo 2018 m. sausio 1 iki 2018 m. spalio 1 d.) 6 straipsnio 1, 4 dalis, kuriose nustatyta, kad nedarbo draudimo išmoka skiriama bedarbiams Užimtumo tarnyboje registruotiems asmenims ir pradedama mokėti nuo aštuntos po įsiregistravimo dienos, išskyrus tuos atvejus, kai bedarbiams, gaunantiems ligos išmoką, paskirtą iki įsiregistravimo Užimtumo tarnyboje dienos, nedarbo draudimo išmoka pradedama mokėti ne anksčiau, negu baigiasi ligos išmokos mokėjimo laikas. Vadinasi, siekiant, kad ieškovas nebūtų paliekamas be jokių socialinių garantijų, ir įvertinant, kad ieškovas jau 2018 m. rugpjūčio 17 d. (nors ir būdamas nedarbingas) registravosi Užimtumo tarnyboje, jo atleidimo iš darbo data turėtų būti nukelta į 2018 m. rugpjūčio 24 d. (nedarbingumo pasibaigimo dieną).
13. Teismas nusprendė netenkinti ieškovo reikalavimo pripažinti jo atleidimą neteisėtu ir laikyti darbo sutartį nutraukta šiuo teismo sprendimu nuo jo priėmimo dienos. Įmonių bankroto proceso paskirtis yra užbaigti įmonės nemokumo būseną iš įmonės turto tenkinant kreditorių reikalavimus ir užtikrinant kreditorių ir įmonės interesus pusiausvyrą (ĮBĮ 2 straipsnio 1 dalis). Bankroto procesas turi viešojo intereso elementų, taigi negali tęstis pernelyg ilgai, todėl ir teismas negali sukurti tokios situacijos, kai darbuotojo atleidimas iš darbo pripažintamas neteisėtu ir atleidimo data nukeliamą į teismo sprendimo priėmimo momentą, nes tokia situacija neleistų apskaiciuoti darbuotojo kaip pirmos eilės kreditoriaus finansinio reikalavimo, neleistų užpildyti paraškos Garantiniam fondui, gauti išmokos iš šio fondo ir t. t.
14. Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 3 d. nutartini buvo patvirtintas ieškovo 6874,23 Eur pirmos eilės kreditoriaus reikalavimas įmonės bankroto byloje. Ieškovas 2018 m. spalio 17 d. nurodė bankroto administratoriui sąskaitą, į kurią prašė pervesti jam priklausančią išmoką iš Garantinio fondo, o 2018 m. gruodžio 17 d. ieškovui buvo pervesta Garantinio fondo išmoka – 3639,07 Eur.
15. [DK 62](#) ir 63 straipsnių nuostatos nėra iki galo suderintos su ĮBĮ 19 straipsniu pagal kurį administratorius turi pareigą tik pranešti suinteresuotiems subjektams apie grupės darbuotojų atleidimą dėl bankroto, tačiau nenustatoma jam pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais. [DK 62 straipsnio 2](#) dalies, nustatančios griežtus terminus bankroto administratoriui įspėti darbuotojus ir nutraukti su jais darbo sutartis, ir 63 straipsnio 3–5 dalių nuostatų, įtvirtinančių pareigą konsultuotis su darbo taryba arba darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, koliziją įstatymo leidėjas išsprendė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62, 63, 149 ir 200 straipsnių pakeitimo įstatymu, įsigaliojusiu 2020 m. sausio 1 d. Šio įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad darbdavio bankroto atveju [DK 63 straipsnio 3, 4 ir 5](#) dalių nuostatos dėl konsultavimosi su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga netaikomos.
16. Teismas nustatė, kad bankroto administratorė apie UAB „Banga electronics“ iškeltą bankroto bylą ir faktą, kad įmonėje dirba 59 darbuotojai, 2018 m. liepos 20 d. pranešė Kauno miesto savivaldybei ir Kauno teritorinei darbo biržai pagal bankrutuojančios įmonės buveinės registracijos vietą. Teismas laikė, kad toks pranešimas buvo tinkamas. Kauno teritorinė darbo birža, gavusi pranešimą, jeigu laikė, kad nepakanka duomenų arba pranešta netinkamu adresu, turėjo pareikalauti papildomų duomenų arba persiųsti pranešimą atitinkamam teritoriniam Šiaulių skyriui. Ieškovas, jeigu turėjo pretenzijų dėl darbo paieškos priemonių, turėjo tas pretenzijas pateikti Užimtumo tarnybai.
17. Teismas, sprenddamas dėl pranešimo darbo tarybai, vertino administratorės atstovo paaiškinimus, kad, buvusiame įmonės direktoriui perdavus įmonės dokumentus, tarp jų nebuvo rasta duomenų apie įmonėje veikusią darbo tarybą. Iš dokumentų perdavimo–priėmimo akto matyti, kad duomenų apie darbo tarybą nebuvo perduota. Ieškovas teigė, kad darbo taryba įmonėje buvo sudaryta, šį faktą įrodinėjo S. R. 2018 m. rugsėjo 11 d. pareiškimu Darbo ginčų komisijai, kad, jam esant UAB „Banga electronics“ Darbo tarybos pirmininku, bankroto administratorė nesikonsultavo su Darbo taryba dėl grupės darbuotojų atleidimo pasekmių sušvelninimo ir neįteikė pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą teritorinei darbo biržai kopijos. Teismas, remdamasis [DK 171 straipsnio 9, 12](#) dalimis, nurodė, kad jeigu S. R. teigia, jog jis buvo darbo tarybos pirmininkas, tai jis turėjo pateikti darbo tarybos rinkimų protokolą, iš kurio būtų galima spręsti apie darbo tarybos išrinkimą.
18. Teismas konstatavo, kad BUAB „Banga electronics“ ir jai atstovaujanti bankroto administratorė UAB „Nemokumo sprendimai“ nei kartu veikdamos, nei atskirai neatliko tokių neteisėtų veiksmų, dėl kurių būtų pagrindas pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu. Taip pat nebuvo atlikta neteisėtų veiksmų, kuriais būtų buvusi padaryta neturtinio pobūdžio žala ieškovui. Tai, kad atleidimo iš darbo data yra perkelta iš rugpjūčio 10 d. į rugpjūčio 24 d., laikytina mažareikšmiu pažeidimu, neturintiu esminės įtakos ieškovo teisėms ir interesams. Teismas nusprendė, kad, nesant neteisėtų veiksmų kaip vienos iš civilinės atsakomybės sąlygų, nėra pagrindo taikyti atsakovėms civilinę atsakomybę.
19. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą pagal ieškovo apeliacinį skundą, 2020 m. liepos 17 d. nutartimi Kauno apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 18 d. sprendimo dalį, kuria atmesti ieškovo ieškinio reikalavimai atsakovėms bankrutuojančiai UAB „Banga electronics“, atstovaujamai bankroto administratorės UAB „Nemokumo sprendimai“, ir UAB „Nemokumo sprendimai“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio, turinės ir neturtinės žalos atlyginimo priteisimo, pakeitė ir ją išdėstė taip: „Pripažinti ieškovo A. V. atleidimą iš bankrutuojančios uždarnosios akcinės bendrovės „Banga electronics“ neteisėtu. Likusioje dalyje ieškinį atmesti.“
20. Kolegija, remdamasi ĮBĮ 11 straipsnio 1, 7 dalimis, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 6.756 straipsnio 1 dalimi, [DK 21](#) straipsnio 1 dalimi, nurodė, kad bankroto administratorė santykiuose su ieškovu veikė kaip BUAB „Banga electronics“ (ieškovo darbdavė) atstovė, o ne savarankiška darbo teisiniu santykiu dalyvė. Tik nustatius, kad darbdavė BUAB „Banga electronics“ privalo atlyginti žalą ir jai šią žalą atlyginus, bankrutuojanti įmonė (jos kreditoriai), kaip atstovaujamoji, galėtų reikšti reikalavimus dėl žalos atlyginimo bankroto administratoriui (atstovei). Todėl bankroto administratorė UAB „Nemokumo sprendimai“ nėra tinkamas atsakomybės subjektas pagal ieškovo ieškinio reikalavimus.
21. Kolegija nepritarė pirmosios instancijos teismo nustatytam įrodinėjimo naštos paskirstymui, t. y. kad, siekdami įrodyti darbo tarybos bendrovėje egzistavimą, buvę bendrovės darbuotojai turėjo pateikti darbo tarybos rinkimų protokolus, ypač atsizvelgiant į tą aplinkybę, kad visi bankrutuojančios bendrovės dokumentai jos valdymo organų turėjo būti perduoti bankroto administratoriui (ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 1

- punktas). S. R. 2018 m. rugsėjo 11 d. pareiškimas Darbo ginčų komisijai, kuriame nurodyta, kad, jam esant BUAB „Banga electronics“ Darbo tarybos pirmininku, bankroto administratorė nesikonsultavo su Darbo taryba dėl grupės darbuotojų atleidimo pasekmių sušvelninimo ir neįteikė pranešimo apie grupės darbuotojų atleidimą teritorinei darbo biržai kopijos, patvirtina kaip labiau tikėtiną aplinkybę, kad BUAB „Banga electronics“ egzistavo Darbo taryba. Be to, Darbo tarybos egzistavimo bendrovėje atsakovės neginciojo, tik teigė, kad bankroto administratorė duomenų apie darbo tarybos egzistavimą įmonėje neturėjo. Byloje esant duomenims apie Darbo tarybos egzistavimą, atsakovėms šio fakto neginciojant, kolegija vertino, kad pirmosios instancijos teismas neturėjo pagrindo abejoti Darbo tarybos egzistavimu.
22. 2018 m. liepos 20 d. ieškovui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti laikomas ir sprendimu nutraukti darbo sutartį su juo, kadangi įstatymas nereikalauja, kad įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo ir sprendimas nutraukti darbo sutartį būtų atskiri dokumentai. Be to, ieškovui 2018 m. liepos 20 d. įteiktas įspėjimas atitinka [DK 65 straipsnio](#) 3 dalyje keliamus sprendimo dėl darbo sutarties nutraukimo turinui keliamus reikalavimus – jame nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena. Dėlto laikytini nepagrįstais apeliacinio skundo argumentai, kad darbo sutartis su ieškovu nebuvo nutraukta.
 23. Kolegija, remdamasi ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalimi (redakcija, galiojusi nuo 2018 m. liepos 1 d. iki 2018 m. spalio 1 d.), [DK 62 straipsnio](#) 2 dalimi (redakcija, galiojusi nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2020 m. sausio 1 d.), 63 straipsnio 1 dalimi (redakcija, galiojusi nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2018 m. spalio 1 d.), nurodė, kad BUAB „Banga electronics“ dirbo 59 darbuotojai, iš darbo dėl bendrovei iškeltos bankroto bylos buvo numatyta atleisti juos visus, todėl tenkinama [DK 63 straipsnio](#) 1 dalies 1 punkto sąlyga ir nagrinėjamoje situacijoje vykęs BUAB „Banga electronics“ darbuotojų atleidimas laikytinas grupės darbuotojų atleidimu. Ginčo situacijai minėtą sąlygą atitinka n.t., nutraukiant darbo sutartis darbdavio bankroto atveju turėjo būti taikomos [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalys ([DK 62 straipsnio](#) 2 dalis).
 24. Pagal ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalį bankroto administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu turi įspėti įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukti su jais darbo sutartis, tačiau [DK 63 straipsnio](#) 3 dalyje nustatyta darbdavio pareiga prieš priimant sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl būsimos grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo, o [DK 63 straipsnio](#) 4 dalyje nustatytas reikalavimas darbdaviui apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą raštu pranešti Užimtumo tarnybai, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėjant grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Kaip teisingai pažymėjo pirmosios instancijos teismas, ĮBĮ ir [DK](#) nuostatos dėl įspėjimo apie grupės darbuotojų atleidimą termino ginčo laikotarpiu nebuvo tinkamai suderintos. Pripažinusi teisės normų konkurenciją įspėjimo termino aspektu, kolegija vertino, ar pirmosios instancijos teismas pagrįstai įteikė primenybę ĮBĮ reglamentavimui.
 25. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrą reglamentuoja 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (toliau – Direktyva 2002/14/EB). Šios direktyvos preambulės 29 punkte nurodoma, kad ši direktyva neturėtų daryti įtakos 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – Direktyva 98/59/EB) ir 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo nuostatomis, kai pastarosios yra konkretnės. Kolegija rėmėsi Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalimi ir 9 straipsnio 1 dalimi, kurioje nustatyta, kad ši direktyva nepažeidžia specialios informavimo ir konsultavimo tvarkos, nustatytos Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnyje ir Direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnyje. Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.
 26. Kolegija, remdamasi Direktyvos 98/59/EB 1–3 straipsnių pirmenybe prieš ĮBĮ normas, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) 2005 m. sausio 27 d. sprendimo byloje C-188/03, 2011 m. kovo 3 d. sprendimo sujungtose bylose C-235/10–C-239/10 išaiškinimais, nurodė, kad nagrinėjamos bylos atveju darbdavė, atstovaujama bankroto administratorės, turėjo pareigą atlikti konsultacijų procedūrą prieš nutraukdama darbo sutartį su ieškovu. Tiek [DK 62 straipsnio](#) 2 dalis, reglamentuojanti darbo sutarties nutraukimo darbdavio bankroto atveju terminą, tiek ĮBĮ 19 straipsnis 1 dalis, reglamentuojanti darbo santykių reguliavimą įmonės bankroto atveju, nustatė, kad per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po penkiolikos darbo dienų nuo tokio įspėjimo su jais nutraukiamos darbo sutartys, minėtų normų nustatomi terminai sutampa. Tik grupės darbuotojų atleidimo atveju turi būti taikomos [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių nuostatos, o šio straipsnio 4 dalyje įtvirtintas specialus terminas, kurio darbdavys privalo laikytis atleisdamas grupę darbuotojų dėl savo bankroto. Todėl įmonei iškėlus bankroto bylą atleidžiant grupę darbuotojų turėjo būti laikomasi [DK 63 straipsnio](#) 4 dalyje nustatyto termino ir procedūros – apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą raštu pranešti Užimtumo tarnybai, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėjant grupės darbuotojus apie jų atleidimą.
 27. Tačiau [DK 63 straipsnio](#) 4 dalis nenustato konkretaus termino, kurio laikantis darbuotojai turi būti įspėjami apie numatomą darbo santykių pasibaigimą (tik nustatoma, kad grupės darbuotojai negali būti įspėjami anksčiau nei apie jų atleidimą pranešama Užimtumo tarnybai). Įspėjimo terminą nustato [DK 62 straipsnio](#) 2 dalis ir ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalis, kad per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Taigi atleidžiant ieškovą iš darbo turėjo būti laikomasi įspėjimo apie ketinimą nutraukti darbo santykius termino, nustatyto [DK 62 straipsnio](#) 2 dalyje ir ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalyje (per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo), šiuo terminu turėjo būti įgyvendinami [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių reikalavimai, o nutraukiant darbo santykius su ieškovu turėjo būti laikomasi [DK 63 straipsnio](#) 4 dalyje nustatyto termino (turėjo praeiti bent 30 dienų po pranešimo apie grupės darbuotojų atleidimą Užimtumo tarnybai). Derinant minėtas teisės normas nustatytus terminus, atleidžiant grupę darbuotojų dėl darbdavio bankroto pagal ginčo situacijos metu galiojusius įstatymus turėjo būti laikomasi šios tvarkos ir terminų: per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos turėjo pasibaigti konsultacijos su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, raštu pranešama apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą Užimtumo tarnybai ir grupės darbuotojai apie jų atleidimą turėjo būti įspėjami po pranešimo Užimtumo tarnybai, arba įspėjimo data galėjo sutapti su pranešimo Užimtumo tarnybai data, ir po pranešimo apie grupės darbuotojų atleidimą Užimtumo tarnybai praėjus bent 30 dienų galėjo būti nutraukiami darbo santykiai su darbuotojų grupe.
 28. Kai BUAB „Banga electronics“ 2018 m. liepos 5 d. buvo iškelta bankroto byla (nutartis įsiteisėjo 2018 m. liepos 17 d.), bankroto administratorė buvo paskirta UAB „Nemokumo sprendimai“, ši, veikdama bankrutuojančios įmonės vardu, privalėjo tinkamai atlikti įmonės bankroto procedūras (ĮBĮ 11 straipsnio 1 dalis), laikytis ĮBĮ ir kitų teisės aktų reikalavimų (ĮBĮ 11 straipsnio 13 dalis). Todėl bankroto administratorė turėjo veikti laikydamasi ne tik ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalies ir [DK 62 straipsnio](#) 2 dalies, tačiau ir [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių nuostatų. Kolegija pritarė bankroto administratorės atsiliepime į apeliacinį skundą nurodytiems argumentams, kad įstatymo nustatyti terminai nesudaro pakankamų galimybių tinkamai įgyvendinti [DK 63 straipsnio](#) 3 dalies nuostatų įmonės bankroto atveju atleidžiant grupę darbuotojų, tačiau ginčo situacijos metu tokia įstatymų leidėjo valia galėjo ir turėjo būti vykdoma. Bankroto administratorė byloje neginciojo, kad darbo tarybos informavimas apie grupės darbuotojų atleidimą dėl bendrovės bankroto ir konsultavimosi su ja nebuvo. Todėl darytina išvada, kad nagrinėjamu atveju, atleidžiant ieškovą iš darbo BUAB „Banga electronics“, pažeisti [DK 63 straipsnio](#) 3 dalies imperatyvūs reikalavimai.
 29. Kolegija, remdamasi ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalimi, [DK 63 straipsnio](#) 4 dalimi, Pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės

darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. liepos 5 d. įsakymu Nr. A1-383 (toliau – ir Aprašas), 4 punktu ir priedu, nurodė, kad bankroto administratorė 2018 m. liepos 20 d. pranešimu el. paštu informavo Kauno miesto savivaldybę bei Kauno teritorinę darbo biržą, tačiau pranešime nurodė tik bankroto bylos BUAB „Banga electronics“ iškėlimo faktą ir datą, savo pavadinimą, kontaktus bei įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių. Pranešimas neatitinka Aprašo priedo reikalaujamo pranešimo turinio reikalavimų, kadangi bankroto administratorės pranešime nenurodyta numatomų atleisti [DK 63 straipsnyje](#) nurodytomis sąlygomis darbuotojų laikotarpis, jų kvalifikacijos, atleidimo priežastys, informacija apie konsultacijas su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga dėl numatomo grupės darbuotojų atleidimo.

30. Darbdavė pareigos pranešti Užimtumo tarnybos padaliniiui pagal įmonės faktinę veiklos vietą, t. y. Šiaulių mieste, nepažeidė, kadangi Aprašo 5 punkte nustatyta, kad darbdavys, turintis filialų kitose nei jo buveinė savivaldybių teritorijose, apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą raštu praneša tik tos savivaldybės teritorijos, kurioje tie filialai veikia, teritorinei darbo biržai Aprašo 4 punkte nustatyta tvarka, o faktinis veiklos vykdymas Šiaulių mieste nereiškia įmonės filialo buvimo Šiaulių mieste. BUAB „Banga electronics“ registruotų filialų neturėjo, todėl pareigos pranešti Šiaulių miesto teritorinei Užimtumo tarnybai apie planuojamą darbuotojų grupės atleidimą neturėjo.
31. BUAB „Banga electronics“ bankroto administratoriui [IBI](#) ir [DK](#) nustatė darbuotojų atleidimo tvarką ir terminus, kurių bankroto administratorė turėjo laikytis, o kaip jau nustatyta byloje, nutartis dėl bankroto bylos iškėlimo bendrovei įsiteisėjo 2018 m. liepos 17 d., tačiau bankroto administratorė nevykdė pareigos konsultuotis su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, o 2018 m. liepos 20 d. įspėjo ieškovą apie darbo sutarties nutraukimą, netinkamai informavo Užimtumo tarnybą ir 2018 m. rugpjūčio 10 d. ieškovo darbo sutartį nutraukė, taigi nesilaikė [DK 63 straipsnio](#) 3 dalies reikalavimų ir šio straipsnio 4 dalyje nustatytos tvarkos ir terminų, buvo pažeisti ir [DK 63 straipsnio](#) 4 dalies imperatyvūs reikalavimai. Todėl ieškovo teisės turėtų būti ginamos perkeltiant darbo sutarties nutraukimo datą iki termino, kada darbo sutartis būtų nutraukta tinkamai įvykdžius [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių reikalavimus. Tačiau šiuo konkrečiu atveju aplinkybė, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant atleidimo iš darbo tvarką ir terminus ([DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių nuostatas), nekeičia pirmosios instancijos teismo nustatytos ieškovo darbo sutarties laikymo nutraukta datos (2018 m. rugpjūčio 24 d.), kadangi ši data jau yra vėlesnė, nei būtų nustatyta taikant [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalyse nustatytą terminą. Nutartis dėl bankroto bylos iškėlimo darbdavei įsiteisėjo 2018 m. liepos 17 d., darbdavė turėjo tris darbo dienas konsultuotis su darbo taryba ar darbdavės lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, bankroto administratorė 2018 m. liepos 20 d. informavo Užimtumo tarnybą ir įspėjo ieškovą apie darbo sutarties nutraukimą, o 2018 m. rugpjūčio 10 d. ieškovo darbo sutartį nutraukė, nors pagal [DK 63 straipsnio](#) 4 dalyje nustatytus terminus darbo sutartį su ieškovu darbdavė galėjo nutraukti ne anksčiau kaip 2018 m. rugpjūčio 20 d. (ne mažiau kaip 30 dienų po pranešimo Užimtumo tarnybai). Tačiau pirmosios instancijos teismas kitu pagrindu (dėl ieškovo atleidimo jo nedarbingumo laikotarpiu) darbo sutarties nutraukimo datą jau nukėlė į 2018 m. rugpjūčio 24 d., taigi į vėlesnę datą nei minimalus terminas pagal [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalis, todėl nagrinėjamu atveju nėra pagrindo taikyti papildomo sutarties nutraukimo termino perkėlimo minėto straipsnio pagrindu.
32. [IBI](#) 19 straipsnio 2 dalyje nustatyta speciali atsiskaitymo su darbuotojų atleidžiamu dėl įmonės bankroto, tvarka (lyginant su [DK 218 straipsniu](#)) – nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama [DK 62 straipsnio](#) 3 dalyje nurodyta įkeitinė išmoka (dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės vidutinio darbo užmokesčio dydžio). Kadangi nustatyta, kad ieškovas iš darbo atleistas pažeidus atleidimo iš darbo tvarką – neinformavus darbo tarybos ir su ja nesikonsultavus, tinkamai nepanešus Užimtumo tarnybai apie grupės darbuotojų atleidimą bei nesilaikius įstatyme nustatytų terminų, taigi yra pagrindas pripažinti, kad ieškovas iš darbo atleistas neteisėtai, tačiau darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju pasekmės – išmokamą kompensaciją ir jos dydį [IBI](#) įpareigoja nustatyti pagal [DK 62 straipsnio](#) 3 dalį, o ieškovas neįrodė, kad, darbdavei tinkamai įvykdžius atleidimo procedūrą, jam būtų atsiradusi galimybė tęsti darbo santykius bankrutuojančioje įmonėje, taigi negali būti papildomai taikomos [DK 218 straipsnio](#) 2 ir 4 dalyse nustatytos darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu teisinės pasekmės (darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą ir kompensacijos priteisimas).
33. Pirmosios instancijos teismo atlikto ieškovo atleidimo iš darbo datos nukėlimu užtikrinamas darbo vietos, pareigų ir socialinių garantijų išsaugojimas tam tikrą laiką, tačiau darbo sutarties nutraukimo datos nukėlimas nekeičia darbo sutarties nutraukimo pagrindo (darbo sutarties nutraukimas darbdaviui iškėlus bankroto bylą), jo egzistavimo ar teisėtumo, todėl šiuo atveju, nukėlus darbo sutarties nutraukimo terminą, negali būti taikomi kiti darbuotojo teisių gynimo būdai, pvz., pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į ankstesnį darbą, priteisti darbo užmokesčio sumą už priverstinę pravaikštą ar kompensaciją, kadangi nelaikytina, kad pats atleidimo pagrindas iš darbo yra neteisėtas ir todėl negalimi su tuo susiję teisių gynimo būdai ([DK 65 straipsnio](#) 6 dalis). Priešingas aiškinimas pažeistų bankroto teisiniuose santykiuose dominuojantį viešąjį interesą, darbuotojams suteiktų nepagrįstą pranašumą kitų kreditorių atžvilgiu.
34. Kolegija taip pat nurodė, kad darbo sutarčių nutraukimas įmonei iškėlus bankroto bylą yra specialus darbo santykių pasibaigimo pagrindas, kuris susiklosto dėl to, kad įmonė yra nemoki ir bus likviduojama dėl bankroto. Tai reiškia, kad [DK 218 straipsnio](#) 4 dalyje nustatytas neteisėtai iš darbo atleisto darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdas – darbo užmokesčio sumos už priverstinę pravaikštą, taip pat kompensacijos priteisimas nagrinėjamu atveju (pažeidus [DK 63 straipsnio](#) 3 ir 4 dalių nuostatas) negali būti taikomas dėl specialaus įmonių bankroto bylos režimą griežtai nustačiusio įstatymo – [IBI](#) normų, nustačiusių kitokią teisių santykių specifiką, ir dėl bankroto proceso paskirties, todėl ieškovo reikalavimas priteisti vidutinį darbo užmokesčių už priverstinę pravaikštą laiką bei kompensaciją yra nepagrįstas, ne pagal nustatytą tvarką ir terminus atleisto darbuotojo, atleidžiant grupę darbuotojų dėl darbdavio bankroto, pažeistų teisių gynimo būdas.
35. Ieškovas reikalavimą priteisti 16 000 Eur neturtinės žalos atlyginimą iš dalies grindžia tuo, kad negavo ligos pašalpos. Šis ieškovo reikalavimas, kurio ieškovas nedetalizuoja ir neatskiria nuo reikalavimo dėl neturtinės žalos atlyginimo priteisimo, yra aiškiai turinio pobūdžio reikalavimas. Ieškovo pasirinkimas nedetalizuoti, kokią konkrečią turtinę žalą ieškovas patyrė, jos neįrodinėti sudaro pagrindą abejoti padarytos turtinės žalos ieškoviui egzistavimu.
36. Ieškovas neabejotinai patyrė neigiamų išgyvenimų, nepatogumų, tačiau nėra pagrindo teigti, kad šie išgyvenimai sukelti būtent dėl šioje byloje konstatuotų ieškovo atleidimo iš darbo pažeidimų (bankroto administratorės pareigos atleisti ieškovą tik po jo nedarbingumo laikotarpio, informuoti darbo tarybą apie grupės darbuotojų atleidimą ir su ja konsultuotis, tinkamai apie grupės darbuotojų atleidimą pranešti Užimtumo tarnybai, laikytis įstatyme nustatytų terminų). Neigiamus išgyvenimus ieškoviui sukėlė ne pats darbo santykių nutraukimo su juo būdas ir tvarkos nesilaikymas, tačiau ieškovo ilgametės darbdavės bankrotas. Darbdavio bankrotas ir su tuo susijęs darbo pajamų netekimas, be abejonų, sukelia asmeniui neigiamų išgyvenimų, tačiau atleidimo iš darbo pagrindas yra objektyvus juridinis faktas – bankroto bylos iškėlimas. Ieškovas turėjo suprasti, kad, darbdavei iškėlus bankroto bylą ir nutraukus veiklą, darbo vieta nebus išsaugota ir jis turės ieškoti kito darbo. Todėl ieškovo įrodinėjami neigiami išgyvenimai nėra specifiskai kilę dėl ieškovo atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimų, ir tai sudaro pagrindą netenkinti ieškovo reikalavimo dėl neturtinės žalos atlyginimo priteisimo, nes byloje nėra įrodytas neturtinės žalos ieškoviui kilimo faktas, todėl apeliacinės instancijos teismas nevertino ir nepasisakė dėl ieškovo argumentų ir įrodymų, kuriais šis įrodinėjo neturtinės žalos dydį.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimų į jį teisiniai argumentai

37. Kasaciniu skundu ieškovas prašo pakeisti teismų procesinių sprendimų dalis, kuriomis atmesti ieškovo reikalavimai laikyti darbo sutartį nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo, taip pat reikalavimai dėl 16 000 Eur neturtinės žalos atlyginimo ir 15 vidutinių darbo užmokesčių kompensacijos priteisimo. Ieškovo darbo sutartį laikyti nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos; priteisti ieškoviui 15 vidutinių darbo užmokesčių dydžio sumą solidariai iš BUAB „Banga electronics“ ir bankroto administratorės UAB „Nemokumo sprendimai“, priteisti ieškoviui solidariai iš BUAB „Banga electronics“ ir bankroto administratorės UAB „Nemokumo sprendimai“ 16 000 Eur neturtinės žalos atlyginimo, taip pat bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:

- 37.1. Remiantis [CK 6.263 straipsnio](#) 2 dalimi administratorius privalo atlyginti nuostolius, kurie atsirado dėl jo ir (ar) jo padėjėjo (padėjėjų) pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ([IBĮ 11 straipsnio](#) 8 dalis). [IBĮ](#) įtvirtinta tiesioginė bankroto administratoriaus atsakomybė už savo veiksmais administruojant bankrutuojančią įmonę padarytą žalą. Vadovaujantis [IBĮ 11 straipsnio](#) 5 dalies 11 punktu nustatyta, kad bankroto administratorius priima ir atleidžia darbuotojus [DK](#) ir [IBĮ](#) nustatyta tvarka. Bankroto procedūras, įskaitant darbo sutarčių nutraukimą, faktiškai vykdo būtent bankroto administratorius. Nei [IBĮ 11 straipsnio](#) 8 dalyje, nei kitais įstatymais neribojama žala patyrusio asmens teisė reikalauti žalos atlyginimo iš bankroto administratoriaus, netinkamai vykdžiusio savo pareigas (jų nevykdžiusio). Nagrinėjamu atveju bankrutuojanti įmonė yra nemoki, t. y. neturi pakankamai turto visų kreditorių reikalavimams padengti, todėl teismų išaiškinimas, kad tik bankrutuojanti įmonė yra atsakinga už bankroto administratorės, ją administruojant, atliktus neteisėtus veiksmus (neveikimą) ir dėl to kilusią žalą, neatitiktų protingumo, sąžiningumo ir tiesioginės bankroto administratoriaus atsakomybės principų ([IBĮ 11 straipsnio](#) 8 dalis). Sistemškai aiškinant [IBĮ 11 straipsnio](#) 8 dalį [DK 21 straipsnio](#) 5 dalį su [CK 6.265 straipsniu](#), bankrutuojanti įmonė atsako už savo atstovo (bankroto administratoriaus) padarytą žalą solidariai su savo atstovu (bankroto administratoriumi). Teismui nustatčius, kad bankroto administratorius atliko neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos atsiradimą, jo kaltę preziumuojama ([CK 6.248 straipsnio](#) 1 dalis) ir paneigti šią prezumpciją bei įrodyti, kad nėra jo kaltės dėl atsiradusios žalos, turi bankroto administratorius ([CPK 178 straipsnis](#), [182 straipsnio](#) 4 dalis).
- 37.2. [IBĮ](#) įtvirtinta neteisėto darbo sutarties nutraukimo teisinių padarinių, nei [IBĮ](#), nei [DK](#) nenustatyta galimybės netaikyti [DK 218 straipsnio](#) 2, 4 dalių atleidžiant darbuotojus įmonės bankroto atveju. Darbuotojo, atleisto iš darbo be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, pažeistas teisės darbo ginčus nagrinėjantis organas apgina taikydamas [DK 218 straipsnio](#) 2 ir 4 dalyse nustatytus alternatyvius gynimo būdus. Nustačius, kad egzistuoja [DK 218 straipsnio](#) 4 dalyje įtvirtintos šios teisės normos taikymo sąlygos, pažeistos darbuotojo teisės, jį neteisėtai atleidus iš darbo, apginamos taikant šioje teisės normoje nurodytą gynimo būdą, o tokių sąlygų egzistavimo nenustačius, darbuotojo teisės apginamos taikant [DK 218 straipsnio](#) 2 dalyje nustatytą gynimo būdą. [DK 218 straipsnio](#) 2, 4 dalių norma, įtvirtinanti neteisėto atleidimo, t. y. nesant teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teisinius padarinius, yra konkreti bei imperatyvi. Ir teisiniai padariniai, nurodyti [DK 218 straipsnyje](#), taikomi alternatyviai nesant atleidimo teisinio pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą atleidimo iš darbo tvarką. Apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė [DK 63 straipsnio](#) 3–5 dalis, [DK 218 straipsnio](#) 3, 4 dalis, nes atsakovė faktiškai neatliko įstatymo reikalaujamo veiksmų (informuoti darbo tarybą ir pranešti Užimtumo tarnybai) ir, kaip pripažino apeliacinės instancijos teismas, dėl to ieškovui negalėjo būti taikomos tam tikros užimtumo rėmimo priemonės, Užimtumo tarnyba nepasirengė ir netaikė priemonių grupės darbuotojų atleidimui. Pagal [DK 63 straipsnio](#) 3 dalį tinkamai ir laiku vykdant informavimą ir konsultavimąsi dėl grupės darbuotojų atleidimo, galėjo ir turėjo būti siekiama sušvelninti neigiamas grupės darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmes, pvz., galėjo būti susitarta dėl didesnių išėtinųjų išmokų, laisvo laiko naujo darbo paieškoms, išėjimo terminų pratęsimo ([DK 62 straipsnio](#) 2 dalis). Ieškovo atleidimo iš darbo sąlygos (terminas, išmokų dydis, laisvas nuo darbo laikas ir pan.) ir padariniai galėjo būti sušvelninti. Todėl vien atleidimo iš darbo datos nukėlimas tinkamai neapgina darbuotojo pažeistų teisių bei interesų, neužtikrina tinkamo ir efektyvaus Direktyvos 98/59/EB reikalavimų, [DK 63 straipsnio](#) 3–5 dalių įgyvendinimo.
- 37.3. Teismas pripažino ieškovo patirtą neturtinę žalą, nors ir nevisapusiškai įvertino byloje esančius įrodymus ([CPK 185 straipsnis](#)). Byloje esantys įrodymai patvirtina, jog ieškovas ne tik patyrė neigiamų išgyvenimų bei nepatogumų, bet ir ilgalaikį sveikatos pablogėjimą. Byloje pateikti įrodymai, įskaitant ligonių kasų suvestines, patvirtina, kad iki 2018 m. rugpjūčio 30 d. ieškovo sveikata buvo stabilė, jis lankėsi pas gydytojus profilaktinių tikrinimų, tačiau vaistai nebuvo skiriami, vėliau pradėdamas nuolatinius receptinių vaistų išrašymą bei vartojimą. Po atleidimo iš darbo smarkiai pablogėjo ieškovo sveikata, dėl atsakovių neteisėtų veiksmų ieškovą kamuoja nerimas, depresija, smarkiai pablogėjo bendra jo savijauta, jam atsinaujino žvynelinė, sutrūko širdies darbas, miego funkcija, virškinimo sistemos veikla, dingo apetitas, krinta svoris, ieškovas turi nuolat vartoti gydytojų paskirtus raminamuosius, depresiją, nemigą, nerimą mažinančius vaistus tam, kad stabilizuotųsi jo psichologinė būseną, visa tai matoma iš vaistų pirkimo kvitų, ligonių kasų suvestinių, ligos istorijos išrašų.
- 37.4. Apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai nurodė, kad ieškovas neįrodė priežastinio ryšio tarp patirtos neturtinės žalos ir darbo sutarties nutraukimo tvarkos nesilaikymo, nes neigiami išgyvenimai nėra specifiskai kilę dėl ieškovo atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimų. Toks teismo aiškinimas neatitinka priežastinio ryšio sampratos ([CK 6.247 straipsnis](#)), padarytas netinkamai įvertinus byloje esančius įrodymus ([CPK 185 straipsnis](#)). Atleidimas iš darbo nedarbingumo metu, nepranešus Užimtumo tarnybai apie grupės darbuotojų atleidimą ir negalint taikyti atitinkamų Užimtumo rėmimo priemonių, taikomų grupės darbuotojų atleidimo atveju, sukėlė ieškovui neigiamų išgyvenimų ir sveikatos būklės pablogėjimą, esant sveikatos sutrikimui jam teko rūpintis teisiniais klausimais.
- 37.5. [DK 64](#) ir [65 straipsniai](#) aiškintini kaip įtvirtinantys imperatyvią pareigą darbdaviui priimti bei įteikti darbuotojui du atskirus rašytinius dokumentus, t. y. įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo ir sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Iš esmės skiriasi šių dokumentų paskirtis ir tikslas: įspėjimu darbuotojas informuojamas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, siekiant sudaryti darbuotojui galimybę ieškotis naujo darbo, tačiau įspėjimas nereiškia, kad darbuotojas yra atleistas, o sprendimu darbuotojas informuojamas apie darbo santykių faktinę pabaigą. Pagal [DK 65 straipsnio](#) 2 dalį, jeigu per [DK](#) nustatytą terminą darbdavys nenutraukia darbo sutarties (nepriima sprendimo nutraukti darbo sutartį), darbo santykiai tęsiasi ir gali būti nutraukti tik bendraisiais pagrindais ir tvarka. Pagal [DK 64 straipsnio](#) 5 dalį darbdavys su darbuotojo sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį. Nagrinėjamu atveju atleidimo iš darbo data nebuvo nukelta, įspėjime nebuvo nurodyta, kad darbuotojo darbo sutartis yra nutraukta ar nukeliama atleidimo iš darbo data, o tai papildomai patvirtina, kad darbo sutartis faktiškai nebuvo nutraukta, kaip reikalaujama pagal [DK 65 straipsnį](#).
- 37.6. Apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė [CPK 93 straipsnio](#) 2 dalį, nes, nepaisydamas to, kad tenkintas vienas iš keturių ieškinio reikalavimų (25 proc. ieškinio), teismas neperskirstė bylinėjimosi išlaidų, patirtų pirmosios instancijos teisme, ir nepriteisė 25 proc. išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme, atlyginimo.
38. Atsakovė BUAB „Banga electronics“ atsiliepimu į kasacinį skundą prašo palikti nepakeistus bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus ir priteisti visų bylinėjimosi išlaidų, patirtų kasaciniame teisme, atlyginimą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:
- 38.1. Įmonės administratorius bankroto procese iš esmės vykdo bankrutuojančios įmonės vadovo funkcijas. Tarp įmonės ir administratoriaus susiklosto pavedimo teisiniai santykiai, kurie įforminami kreditorių susirinkimo pirmininko ir administratoriaus pasirašyta pavedimo sutartimi, nepaisant to, jog administratorių bankrutuojančiai įmonei administruoti skiria teismas; šios sutarties pagrindu susiklosto administratoriaus ir bankrutuojančios įmonės teisiniai santykiai ([IBĮ 11 straipsnio](#) 3 dalies 9 punktą, 7 dalis, [CK 2.133 straipsnis](#)). [DK 21 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, 3 dalyje – kad darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlyginimui įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbo teisėje atsakomybei atsirasti yra būtinos ne tik bendrosios civilinės atsakomybės sąlygos, tačiau ir specialiosios sąlygos – šalys turi būti susijusios darbo santykiais. Atsakovė santykiuose su ieškovu veikė išimtinai kaip BUAB „Banga electronics“ atstovė, o ne savarankiškas darbo teisių santykių dalyvis. Tik nustačius, kad darbdavė BUAB „Banga electronics“ privalo atlyginti žalą ir jai šią žalą atlyginus, bankrutuojanti įmonė (jos kreditoriai), kaip atstovaujamoji, galėtų reikšti reikalavimus dėl žalos atlyginimo bankroto administratoriui.
- 38.2. Darbdavio bankroto atveju teisinis reguliavimas ir garantijos darbuotojams turi skirtis nuo įprasto darbo santykių reguliavimo. Vertinant iš ekonominių interesų, kai įmonei paskelbtas bankrotas, negalima delsti, atitinkamai ir įspėjimo terminai apie atleidimą iš

darbo turi būti trumpesni nei tuo atveju, kai darbdavys nusprendžia pakeisti struktūrą, pertvarkyti gamybą ar darbo organizavimą. Bankroto administratoriui imperatyviai pareigą nutraukti darbo santykius nustato ne [DK](#), o specialus įstatymas – [IBĮ](#), kurio 19 straipsnio 1 dalis ar kitos šio įstatymo normos nenurodo draudimų, išlygų ar kitų apribojimų atleidžiant darbuotojus iš bankrutuojančios įmonės jų nedarbingumo laikotarpiu ar dėl kitų priežasčių. Priešingai, nurodyta teisės norma laikytina imperatyvia, t. y. bankrutuojanti įmonė ir bankroto administratorius neturi pasirinkimo teisės nenutraukti darbo sutarties ar ją nutraukti ne po 15 dienų, o kokių nors kitu laiku. Be to, tiek iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio [DK](#) normos, reglamentuojančios garantijas darbuotojams jų laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, tiek nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio [DK](#) normos nenustato draudimo atleisti tokius darbuotojus darbdavio bankroto atveju. Todėl, nutraukiant darbo sutartis dėl įmonei iškeltos bankroto bylos, iš darbo atleidžiami visi įmonės darbuotojai, o garantijos, įtvirtintos iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio [DK](#) 131 straipsnyje, bankroto atveju nėra taikomos. Atsakovė pažymi, kad nuo 2020 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje [DK](#) 62 straipsnio 2, 3 dalių redakcijoje pašalinta kolizija su [IBĮ](#) bei bankroto tikslais ir atspindi įstatymo leidėjo valią.

- 38.3. Ieškovo reikalavimas taikyti neteisėto atleidimo pasekmes yra nepagrįstas, nes net ir teismams nustačius, kad buvo formalių pažeidimų, tai nepanaikina atleidimo iš darbo pagrindo. Įmonės nemokumas ir iškelta bankroto byla yra nustatytas faktas, kuris lemia, kad darbdavys nebevykdys veiklos, darbo vietos išsaugoti nebebus įmanoma ir visi darbuotojai turės būti atleidžiami. Bankroto administratorė nusprendė, kad jokios terminuotos darbo sutartys su darbuotojais iškėlus bankroto bylą nebus sudaromos ir visi darbuotojai atleidžiami. Kitoks variantas vykdant bankroto procesą nėra įmanomas. Net jeigu ieškovas nebūtų buvęs atleistas nedarbingumo metu, o jo atleidimo data būtų buvusi nukelta iki nedarbingumo pabaigos, tai ieškovas vis vien būtų buvęs atleistas iš darbo po nedarbingumo pabaigos.
- 38.4. Remiantis [IBĮ](#) 19 straipsnio 1 dalimi, [DK 63 straipsnio](#) 3 dalimi informavimas ir konsultavimasis yra galimas per 3 darbo dienas iki įspėjimų darbuotojams dėl atleidimo pateikimo. Tai yra itin trumpas laikas, per kurį realiai įvykdyti šios teisės normos tikslus nėra įmanoma. Be to, konsultavimosi tikslas pagal [DK 63 straipsnio](#) 3 dalį yra atleidimo iš darbo padarinių suvelnėjimas (perkvalifikavimas, perkėlimas į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčiai, didesnės, negu šiame kodekse nurodytos, išeitinės išmokos, įspėjimo terminų pratęsimas, laisvas laikas darbo paieškoms ir kita). Bankroto atveju įmonė neturi galimybių perkvalifikuoti, perkelti į kitas darbo vietas, numatyti kitokias išeitines išmokas, kitokius atleidimo terminus. Tai pažeistų imperatyvias [IBĮ](#) normas ir neatitiktų bankroto tikslų. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas, iškėlus bankroto bylą, ir taip savo darbinį funkcijų nevykdo, nėra į darbo vietą, visiškai neaktuali konsultuoti dėl laisvo laiko darbo paieškoms ar darbo laiko režimo pokyčių. Taigi net ir pranešus darbo tarybai apie atleidimą, atsakovės niekaip negalėtų pakeisti imperatyvaus [IBĮ](#) 19 straipsnio 1 dalyje nustatyto atleidimo pagrindo ar pakeisti darbuotojams taikomų padarinių. Darbuotojų išeitinės išmokos bankroto atveju apskaičiuojamos pagal įstatymą, dalį mokėtinų sumų apmoka Garantinis fondas Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nustatyta tvarka ir nei bankrutuojanti įmonė, nei bankroto administratorius to pakeisti ar susitarti kitaip negali, nes būtų pažeisti tiek kitų įmonės kreditorių, tiek valstybės (Garantinio fondo) interesai.
- 38.5. Nuo 2020 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje [DK 62 straipsnio](#) 6 dalies redakcijoje nustatyta, kad darbdavio bankroto atveju šio straipsnio 3–5 dalių nuostatos dėl konsultavimosi su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga netaikomos. Byloje nėra nustatyta fakto, kad administratoriui buvo žinomas ar turėjo būti žinomas darbo tarybos egzistavimo faktas per 3 darbo dienų laikotarpį iškėlus bankroto bylą, ir duomenų tokiam faktui nustatyti byloje nėra ir negali būti. Pagal [DK 171 straipsnio](#) 12 dalį būtent darbo taryba turi saugoti jos išrinkimą patvirtinančius dokumentus, tačiau tokių dokumentų administratoriui nei iškart po bankroto bylos iškėlimo, nei iki šiol nepateikta. Darbo tarybos pirmininku įvardintas S. R. taip pat buvo įspėtas apie atleidimą iš darbo dėl iškeltos bankroto bylos ir buvo atleistas, tačiau į bankroto administratorę jis dėl to nesikreipė, neinformavo apie darbo tarybos buvimą.
- 38.6. Dėl galimo netinkamo pranešimo Užimtumo tarybai ieškovas taip pat nepatyrė jokių konkrečių neigiamų pasekmių. Apie iškeltą bankroto bylą ir darbuotojų atleidimą Užimtumo tarybai buvo pranešta. Vien tik faktas, kad nebuvo laikytasi formos reikalavimo, neturėtų būti vertinamas kaip pareigos pažeidimas. Viešojo administravimo institucija nenurodė ištaisyti kokius nors pranešimo trūkumus, jeigu jie būtų pastebėti. Užimtumo taryba jokio rašytinio atsakymo į pranešimą nepateikė, neįvardijo jokių realių priemonių, kurių būtų ėmusi. 2019 m. gegužės 7 d. pažyma „dėl bedarbio dalyvavimo aktyviose darbo rinkos programose“ patvirtina, kad ieškovas darbo biržoje yra registruotas nuo 2018 m. rugpjūčio 17 d. ir tą pačią dieną jam suteiktas bedarbio statusas. Nuo 2018 m. rugpjūčio 17 d. ieškovas jau dalyvavo aktyvios darbo rinkos priemonėse ir turėjo galimybę gauti darbą, persikvalifikuoti ar kt. Ieškovas šiose aktyviose darbo rinkos priemonėse dalyvauja praktiškai nuo darbo sutarties nutraukimo (darbo sutartis nutraukta 2018 m. rugpjūčio 10 d., o bedarbio statusas ir dalyvavimas aktyviose darbo rinkos priemonėse pradėtas nuo 2018 m. rugpjūčio 17 d., t. y. po 7 dienų, nedarbingumas tęsėsi iki 2018 m. rugpjūčio 24 d.). Taigi ieškovas dalyvavo aktyviose darbo rinkos priemonėse dar iki teismo perkeltos jo atleidimo datos. Ieškovas kaip tariamą patirtą žalą nurodė tai, kad negalėjo dalyvauti vienoje konkrečioje perkvalifikavimo programoje (mokymuose), nes nesusirinko pakankamas norinčių dalyvauti asmenų skaičius, tačiau tai nepriklausė nuo atsakovių valios. Pranešimo ar nepranešimo Užimtumo tarybai faktas neturi jokios reikšmės sprendžiant dėl atleidimo pagrindo buvimą. Ieškovo atleidimo pagrindas yra darbdavės nemokumas, t. y. tai, kad įmonei yra iškelta bankroto byla ir [IBĮ](#) 19 straipsnio 1 dalyje nustatytas specialus darbo santykių pasibaigimo pagrindas.
- 38.7. [IBĮ](#) 19 straipsnio 2 dalyje nustatyta speciali atsiskaitymo su darbuotojų atleidžiamu dėl įmonės bankroto, tvarka – nutraukus darbo sutartį atleistam darbuotojui išmokama [DK](#) 62 straipsnio 3 dalyje nurodyta išeitinė išmoka (dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės vidutinio darbo užmokesčio dydžio). Net ir pripažinus, kad ieškovas iš darbo atleistas neteisėtai, taikytinos darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju pasekmės – išmokama kompensacija ir jos dydį [IBĮ](#) įpareigoja nustatyti pagal [DK 62 straipsnio](#) 3 dalį. Iš bankroto proceso teisinio reguliavimo bei bankroto proceso tikslų akivaizdu, kad bankroto administratoriui net ir įvykdžius tinkamai visas procedūras galutinis rezultatas bei pats atleidimo pagrindas (bankroto bylos iškėlimas darbdaviui) niekaip nepasikeistų, t. y. ieškovui nebūtų atsiradusi galimybė tęsti darbo santykius bankrutuojančioje įmonėje. Atleidimo datos perkėlimas į 2018 m. rugpjūčio 24 d. laikytinas pakankamu ieškovo teisių gynimo būdu.
- 38.8. Ieškovas savo patirtą neturtinę žalą ieškinyje įrodinėjo tuo, kad negavo ligos pašalpos. Tai yra turtinis reikalavimas, tačiau jo ieškovas nedetalizavo. Ieškovas teigė, kad dėl netinkamo atleidimo jam pablogėjo sveikata. Byloje esantys medicininiai dokumentai nepatvirtina, kad sveikatos būklė buvo susijusi būtent su atleidimu nedarbingumo metu ar kitais ieškinyje nurodytais tariamais atsakovių padarytais pažeidimais. Taigi nėra įrodyta jokio priežastinio ryšio tarp sveikatos sutrikimo ir galimų neteisėtų veiksmų. Ieškovo sveikata jau buvo prasta dar iki atleidimo iš darbo. Atleidimo metu ieškovas taip pat buvo nedarbingas būtent dėl sveikatos. Ieškovas savo sveikatos būklę grindžia mediciniuose dokumentuose nurodyta anamneze, kuri nėra gydytojo, medicinos mokslo duomenimis pagrįsta išvada, o tik paties paciento pateikta informacija. Medicininiai dokumentai išties nurodo, kad asmuo turi sveikatos problemų, tačiau jos yra atsiradusios gerokai anksčiau, yra visai kitokio pobūdžio ir niekaip nesusijusios su ginčo situacija. Atleidimo iš darbo pagrindas egzistavo ir, net esant kitai atleidimo datai (po nedarbingumo pasibaigimo), ieškovas vis vien būtų buvęs atleistas.
- 38.9. Įstatymas nereikalauja, kad įspėjimas ir sprendimas būtų atskiri dokumentai. Toks įspėjimo ir sprendimo vertinimas pateiktas ESTT praktikoje (ESTT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje *Irmtraud Junk prieš Wolfgang Kuhnel*, C-188/03). 2018 m. liepos 20 d. įspėjime nurodyti visi sprendimui dėl darbo sutarties nutraukimo privalomi elementai, todėl tai laikytina kartu ir sprendimu dėl darbo santykių nutraukimo. Šis dokumentas atitinka [DK 65 straipsnio](#) 3 dalyje nustatytus reikalavimus, nes sprendimas išreikštas raštu, nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje įtvirtintas darbo sutarties

nutraukimo pagrindas (aplinkybė, kad darbdaviui teismo nutartimi iškelta bankroto byla, ir teisės normos – [DK 62 straipsnis](#), [IBI 19 straipsnis](#)), darbo santykių pasibaigimo diena – 2018 m. rugpjūčio 10 d.

39. Atsakovė UAB „Nemokumo sprendimai“ atsiliepimu į kasacinį skundą prašo palikti nepakeistus bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus ir priteisti visų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepime nurodomi tokie patys argumentai, kaip ir atsakovės BUAB „Banga electronics“ atsiliepime, papildomai nurodoma:

39.1. Abi atsakovės neatliko jokių bendrų veiksmų. Priešingai, bankroto administratorė UAB „Nemokumo sprendimai“ veikė tik kaip BUAB „Banga electronics“ atstovė. Taigi nėra solidariosios atsakomybės taikymo teisinio pagrindo ([CK 6.6 straipsnio](#) 1 dalis; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-429-313/2015](#); 2015 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-665-969/2015](#); 2016 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-132-695/2016](#); 2019 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-232-611/2019](#)).

39.2. Bylose, kuriose bankroto administratoriui reikiama reikalavimai dėl žalos (nuostolių) atlyginimo, teismai turi nustatyti visas civilinės atsakomybės sąlygas. Bankroto administratoriaus neteisėtus veiksmus, žalos (nuostolių) faktą ir priežastinį ryšį tarp bankroto administratoriaus neteisėtų veiksmų ir padarytos žalos (nuostolių) privalo įrodyti ieškovas ([CPK 178 straipsnis](#)). Ieškovas šių UAB „Nemokumo sprendimai“ civilinės atsakomybės pagrindų neįrodė.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl įmonės bankroto administratoriaus civilinės atsakomybės už administruojamos bankrutuojančios įmonės darbuotojų neteisėtą atleidimą

40. Kasaciniame skunde keliamas klausimas dėl netinkamo materialiosios teisės normų, nustatančių bankroto administratoriaus civilinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo. ĮBI (čia ir toliau – ginčui aktuali redakcija) 11 straipsnio 8 dalyje įtvirtinta, kad įstatymų nustatyta tvarka administratorius privalo atlyginti nuostolius, kurie atsirado dėl jo ir (ar) jo padėjėjo (padėjėjų) pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo; šiuos nuostolius turi atlyginti ir asmuo, netekęs teisės teikti įmonių bankroto administravimo paslaugas. Apeliacinės instancijos teismas, vertindamas bankroto administratorės civilinės atsakomybės sąlygas, pripažino, kad bankroto administratorė UAB „Nemokumo sprendimai“ nėra tinkamas atsakomybės subjektas pagal ieškovo ieškinio reikalavimus ir jos atžvilgiu ieškinyje pagrįstai buvo atmestas. Kasacinio teismo vertinimu, apeliacinės instancijos teismas nagrinėjamoje byloje tinkamai aiškino materialiosios teisės normas, nustatančias bankroto administratoriaus civilinę atsakomybę.
41. Viena iš esminių įmonių bankroto procedūros savybių yra ta, kad pagal ĮBI įtvirtintą reguliavimą nuo bankroto bylos iškėlimo įmonės valdymas pereina teismo paskirtam bankroto administratoriui. Iškėlus bankroto bylą, įmonė įvia bankrutuojančios įmonės statusą, jos valdymo organai nušalinami nuo įmonės valdymo ir jos valdymą bei kontrolę perima bankroto administratorius (IBI 10 straipsnio 7 dalis). Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 2 punkte nustatyta, kad, įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą, įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų. Bankrutuojančios įmonės turtui valdyti, naudoti ir juo disponuoti, taip pat šio turto apsaugai užtikrinti teismas paskiria administratorių (IBI 11 straipsnio 3 dalies 3 ir 4 punktai). Įmonės bankroto procese bankrutuojanti įmonė turi pareigą perduoti įmonės dokumentus ir turtą bankroto administratoriui (IBI 10 straipsnio 7 dalies 1 punktas). Bankroto administratorius veikia pavedimo sutarties pagrindu, kurią įmonės vardu sudaro kreditorių susirinkimo pirmininkas, įgaliotas kreditorių susirinkimo (IBI 11 straipsnio 7 dalis). Kasacinis teismas yra nurodęs, kad administratorius veikia įmonės vardu *ex officio* (pagal pareigas), o pavedimo sutarties pagrindu susiklosto ne administratoriaus ir kreditorių (ar kreditorių susirinkimo), bet administratoriaus ir bankrutuojančios įmonės teisiniai santykiai, todėl administratorius nėra nei konkretaus kreditoriaus, nei kreditorių visumos, veikiančios per kreditorių susirinkimą ar kreditorių komitetą, atstovas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-508/2010; 2012 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-6/2012; 2018 m. liepos 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-296-684/2018, 16 punktas).
42. Kasacinis teismas taip pat yra pažymėjęs, kad ĮBI normos, reglamentuojančios administratoriaus funkcijas ir įgaliojimus, yra imperatyviojo pobūdžio. Šių normų reikalavimai negali būti keičiami nei pavedimo sutartimi, nei konkrečiais kreditorių susirinkimo ar kreditorių komiteto nutarimais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-650/2005). Nagrinėjamoje byloje vertinama, ar pagrįstai bankroto administratorė, veikdama bankrutuojančios įmonės vardu, atleido ieškova iš darbo darbdavės bankroto atveju. Darbo sutarties nutraukimą darbdavio bankroto atveju reglamentuoja tiek [DK](#), tiek ĮBI normos. Pagal ginčo laikotarpiu galiojusio [DK](#) 62 straipsnio 2 dalį per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti imonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė imonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos darbuotojai raštu išpėiami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir ne anksčiau kaip po penkiolikos darbo dienų nuo tokio išpėjimo su jais nutraukiamas darbo sutartis. Jeigu tenkinamos šio kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodytos sąlygos, turi būti taikomos šio kodekso 63 straipsnio 3 ir 4 dalys nuostatos (nustatytos papildomos pareigos dėl darbo tarnybos ir Užimtumo tarnybos informavimo apie grupės darbuotojų atleidimą). Pagal IBI 19 straipsnio 1 dalį administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti imonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu išpėja imonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio išpėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Kasacinio teismo vertinimu, bankroto administratorius, vykdydamas įstatyme nustatytas pareigas ([DK 62 straipsnis](#), IBI 19 straipsnis), veikia kaip darbdavys ([DK 21 straipsnio](#) 3 dalis), todėl už įgyvendinant atleidimo iš darbo dėl darbdavio bankroto procedūra atliktus veiksmus pirmiausia atsako darbdavys (bankrutuojanti bendrovė). Bankroto administratoriaus dalyvavimas šioje procedūroje, atliekant [DK](#) ir ĮBI įtvirtintus veiksmus, negali būti pagrindas prilyginti jį savarankiskam darbo teisinių santykių dalyviui.
43. Bankroto administratorius – tai teismo paskirtas atlikti įmonės bankroto procedūras fizinis ar juridinis asmuo, turintis teisę teikti įmonių bankroto administravimo paslaugas (IBI 11 straipsnio 1 dalis). Bankroto administratorius atstovauja arba įgalioja kitą asmenį atstovauti bankrutuojančiai imonei teisme, kreditorių susirinkime ir sudarant sandorius, kai bankrutuojanti įmonė tęsia ūkinę komercinę veiklą (IBI 11 straipsnio 5 dalies 9 punktas). Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad bankroto administratorius pirmiausia yra teismo paskirtas skolininko (bankrutuojančios įmonės) atstovas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-477/2011). Bankroto administratorius visiškai pakeičia įmonės vadovą, nes jis atlieka vienasmeniui valdymo organui priskirtas funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. liepos 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-296-684/2018, 15 punktas). Skirtingai nuo įmonės kreditorių, bankroto procese siekiančių savo asmeninių turtinių interesų apsaugos, bankroto administratorius gina tiek kiekvieno iš įmonės kreditorių, tiek pačios bankrutuojančios (bankrutavusios) įmonės interesus (būdamas vienintelis jos atstovas bankroto procese), siekdamas atitinkamų interesų pusiausvyros; jis taip pat turi pareigą užtikrinti bankroto procedūrų teisėtumą ir įmonės skolininkės turto apsaugą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-32-823/2020, 42 punktas). Atsižvelgiant į kasacinio teismo praktikoje nurodytus išaiškinimus bankrutuojančios įmonės vardu veikiančio bankroto administratoriaus darbo teisiniuose santykiuose įgyvendina bankrutuojančiai imonei (darbdaviui) tenkančias teises ir pareigas, atsižvelgdamas į bankroto proceso ypatumus, tačiau kartu savaime netampa atsakomybės subjektu sprendžiant neteisėto bankrutuojančios įmonės darbuotojų atleidimo iš darbo klausimus.

44. Teismas kritiškai atmeta kasacinio skundo argumentus dėl bankroto administratoriaus atsakomybės pagal [CK 6.265 straipsnio](#) nuostatas. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad atstovaujamas asmuo atsako už savo atstovo, vykdančio pavedimą, padarytą žalą solidariai su savo atstovu. Tačiau tokios solidariosios atsakomybės kilimui pirmiausia turi būti nustatytos visos atstovo civilinės atsakomybės sąlygos. Bankroto administratoriaus civilinei atsakomybei kilti būtina šių sąlygų visuma: neteisėti veiksmai ([CK 6.246 straipsnis](#)), priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir padarytos žalos (nuostolių) ([CK 6.247 straipsnis](#)), kaltė ([CK 6.248 straipsnis](#)) ir žala (nuostoliai) ([CK 6.249 straipsnis](#)). Nesant bent vienos iš nurodytų civilinės atsakomybės sąlygų, civilinė atsakomybė negali būti taikoma. Bankroto administratoriaus neteisėtus veiksmus, žalą (nuostolių) faktą ir priežastinį ryšį tarp bankroto administratoriaus neteisėtų veiksmų ir padarytos žalos (nuostolių) privalo įrodyti ieškovas ([CPK 178 straipsnis](#)). Nagrinėjamoje byloje ieškovas neįrodinėjo savarankiškų bankroto administratoriaus veiksmų, kuriuos šis būtų atlikęs veikdamas ne kaip darbdavys. Todėl apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs faktinį ieškinio pagrindą, ieškovo neteisėto atleidimo procedūroje pagrįstai vertino bankroto administratoriaus veiksmus kaip darbdavio atstovo ir, nenustatęs jo savarankiškos civilinės atsakomybės sąlygų, ieškinį atmetė. Pagrindo kitaip vertinti padarytas teismo išvadas dėl bankroto administratoriaus atsakomybės bankrutuojančios įmonės darbuotojų atleidimo procedūroje nesudaro ir kasaciniame skunde nurodyti kasacinio teismo išaiškinimai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus (Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 23 straipsnio 2 dalis, [CPK 4 straipsnis](#)). Kasacinis teismas nuosekliai pabrėžia teismų pareigą laikytis savo pačių ar aukštesnės instancijos teismų analogiškose ar iš esmės panašiose bylose sukurtų precedentų, taip užtikrinant teismų praktikos nuoseklumą ir nuspėjamumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-313/2019, 35 punktas). Tačiau remtis teismų precedentais reikia itin apdairiai; precedento galią turi tik tokie ankstesni teismų sprendimai, kurie buvo sukurti analogiškose bylose, kurių faktinės aplinkybės tapačios arba labai panašios į nagrinėjamos bylos (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 19 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-394-611/2019 43 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką). Nė vienoje iš ieškovo kasaciniame skunde nurodytų bylų nebuvo pateikti išaiškinimai, susiję su administratoriaus solidariaja atsakomybe dėl neteisėto bankrutuojančios įmonės darbuotojo atleidimo, nagrinėjamos bylos ir nurodytų bylų faktinės aplinkybės iš esmės skiriasi, todėl tokiais išaiškinimais remtis nėra teisinio pagrindo.

Dėl darbdavio sprendimo nutraukti darbo sutartį turinio ir formos reikalavimų

45. Kasaciniame skunde taip pat keliamas klausimas dėl darbdavės sprendimo nutraukti darbo sutartį nebuvimo, ieškovo manymu, jį atleidžiant iš darbo toks sprendimas apskritai nebuvo priimtas, nors įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbdavės bankroto jam buvo įteiktas. Apeliacinės instancijos teismas, pasisakydamas dėl tokio ieškovo argumento, pripažino, kad ieškovui įteiktas 2018 m. liepos 20 d. įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti laikomas ir sprendimu nutraukti darbo sutartį su ieškovu. Kasacinio teismo vertinimu, toks [DK 65](#) straipsnio nuostatų dėl darbo sutarties pasibaigimo įforminimo aiškinimas atitinka šiam institutui keliamus tikslus.

46. [DK 64](#) straipsnyje įtvirtinti įspėjimui nutraukti darbo sutartį keliami turinio ir formos reikalavimai, o [DK 65 straipsnio](#) 3 ir 4 dalyse – bendrosios taisyklės, nustatančios sprendimo nutraukti darbo sutartį turinį, rašytinę jo formą ir darbdavio pareigą jį perduoti darbuotojui nedelsiant. Paprastai įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo ir sprendimas nutraukti sutartį yra įforminami atskirais dokumentais, tačiau tai neužkerta kelio abu šiuos su darbo santykių pabaiga susijusius dokumentus įforminti kartu – viename dokumente. Tokiu atveju darbo santykiai nutrūksta įspėjime nurodytą darbo santykių pasibaigimo dieną. Pažymėtina, kad ESTT praktikoje vertinta, jog pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą yra sprendimo nutraukti darbo santykius išraiška, o realus šių santykių nutraukimas, pasibaigus išankstinio pranešimo terminui, yra tik minėto sprendimo pasekmė (ESTT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje *Irmtraud Junk prieš Wolfgang Kühnel*, C-188/03, 36 punktas). Kasacinis teismas atkreipia dėmesį, kad, aiškinant įstatymo leidėjo tikslus, keliamus įspėjimui apie darbo sutarties nutraukimą ir sprendimui nutraukti darbo sutartį, pažymėtina, jog tiek įspėjimui, tiek sprendimui nutraukti darbo sutartį yra keliami iš esmės tapatūs turinio ir formos reikalavimai. Iš nagrinėjamoje byloje ieškovui įteikto įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbdavio bankroto akivaizdu, kad jis laikytinas ir darbdavio sprendimu nutraukti darbo sutartį dėl darbdavio bankroto [DK 62](#) straipsnio pagrindu. Įspėjime aiškiai nurodyta ir darbuotojo atleidimo iš darbo data – 2018 m. rugpjūčio 10 d. bei darbo sutarties nutraukimo pagrindas (darbdavės bankrotas) ir įstatymo norma, kurioje toks darbo sutarties nutraukimo pagrindas įtvirtintas ([DK 62 straipsnis](#) ir [ĮBĮ 19 straipsnis](#)). Įvertinusi nurodytą teisinį reglamentavimą, teisėjų kolegija pažymi, kad nagrinėjamoje byloje darbdavės pasirinktas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ir sprendimo nutraukti darbo sutartį įforminimas vienu dokumentu negali būti laikomas pažeidžiančiu nustatytą tvarką ar kaip nors apribojusių darbuotojo teises ginčyti tokiu būdu įformintą jo atleidimą iš darbo.

Dėl neteisėto atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju teisinių pasekmių

47. Apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo, pripažino, kad buvo pažeisti imperatyvūs [DK 63 straipsnio](#) 3 dalies reikalavimai, susiję su darbdavio pareiga informuoti darbo tarybą ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo priemonių. Taip pat konstatuota, kad buvo pažeisti ir [DK 63](#) straipsnio 4 dalies reikalavimai dėl savivaldybės ir Užimtumo tarnybos informavimo. Kasaciniame skunde teigiama, kad tokioje situacijoje teismas privalėjo spręsti dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo pasekmių, nurodytų [DK 218 straipsnio](#) 2 ir 4 dalyse.

48. Byloje nustatyta, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo [DK 62 straipsnio](#) ir [ĮBĮ 19 straipsnio](#) 1 dalies pagrindu (dėl darbdavio bankroto). Sutiktina su ieškovu, kad [ĮBĮ](#) nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisinių pasekmių, tačiau tokios teisinės pasekmės yra įtvirtintos [DK 62](#) straipsnio 3 dalyje (jį ją daroma nuoroda ir [ĮBĮ 19 straipsnio](#) 2 dalyje) Būtent [DK 62](#) straipsnyje yra aptariamasi darbo sutarties darbdavio bankroto atveju nutraukimo teisinės pasekmės, kurios atspindi ir bankroto procedūros specifiką. [DK 62 straipsnio](#) 3 dalyje nustatyta, kad, nutraukiant darbo sutartį dėl bankroto, atleidžiamas darbuotojas išmokama dviejų jų vidutinio darbo užmokesčių išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

49. [DK 218](#) straipsnyje aptariamos neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo teisinės pasekmės. Darbuotojo atleidimas iš darbo laikytinas neteisėtu, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo arba atleidimo metu pažeidžiama įstatymų nustatyta tvarka. Šiuo atveju pripažinta, kad egzistavo įstatyme įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju ([DK 62 straipsnis](#)), kartu apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad buvo padaryti procedūriniai pažeidimai atleidžiant darbuotoją iš darbo nurodytu pagrindu.

50. Teismo vertinimu, konstatuoti neteisėtą atleidimą iš darbo ir taikyti [DK 218 straipsnio](#) 2 ir 4 dalyse įtvirtintus neteisėto atleidimo padarinius galima tik pripažinus, kad buvo padaryti esminiai atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai. Nustačius, kad atleidžiant iš darbo darbuotoją buvo padaryti formalūs ar mažareikšmiai nustatytos atleidimo tvarkos pažeidimai, negali būti taikomi [DK 218](#) straipsnyje įtvirtinti padariniai. Pagal teisinį reglamentavimą darbuotojo, atleisto iš darbo be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, pažeistas teisės darbo ginčus nagrinėjantis organas apgina taikydamas [DK 218](#) straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytus alternatyvius gynimo būdus. Kiekvienoje byloje taikytinas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas parenkamas, atsižvelgiant į joje nustatytas konkrečias bylos faktines aplinkybes. Nustačius, kad egzistuoja [DK 218](#) straipsnio 2 dalyje įtvirtintos šios teisės normos taikymo sąlygos, pažeistos darbuotojo teisės, jį neteisėtai atleidus iš darbo, apginamos taikant šioje teisės normoje nustatytą gynimo būdą (darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtingą ir neturtingą žalą), o tokių sąlygų egzistavimo nustačius, pažeistos darbuotojo teisės apginamos taikant [DK 218](#) straipsnio 4 dalyje nustatytą gynimo būdą. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamo atveju darbo sutartis buvo nutraukta darbdavės bankroto atveju, net ir pripažinus, kad buvo padaryti procedūriniai atleidimo iš darbo pažeidimai, [DK 218 straipsnio](#) 2 dalyje įtvirtintas teisės gynimo būdas – grąžinimas į darbą – negalimas kaip prieštaraujantis bankroto

proceso tikslui.

51. Bankroto proceso paskirtis ir tikslas yra ne tik pašalinti nemokią įmonę iš rinkos ir taip užtikrinti rinkos stabilumą bei skatinti ekonominį kilimą, bet ir, konstatavus imonės nemokumą, greičiau apsaugoti nemokios imonės kreditorių ir pačios imonės interesus. Dėl to IBI normos nustato imonės vadovui pareigą nedelsiant kreiptis į teismą dėl bankroto bylos nemokiai imonei iškelimo (IBI 8 straipsnis). o bankroto proceso teisinis reglamentavimas orientuoja teismą kiek imanoma greičiau užbaigti bankroto procedūras. Tokia bankroto proceso paskirti atitinka ir IBI 19 straipsnyje įtvirtintas darbo santykių reguliavimas imonėje, kuriai iškelta bankroto byla. Nors bankrutuojanti imonė ir turi galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis su buvusiais darbuotojais, tačiau jau pati tokiu sutarčių sudarymo tvarka ir terminas (DK 62 straipsnio 1 dalis) patvirtina tokiu darbo teisiniu santykiu specifika – tokie darbuotojai reikalingi bankroto procedūrai metu tesiamai darbdavio veiklai (IBI 19 straipsnio 4 dalis). Atsižvelgiant į tai, kad imonei iškelus bankroto bylą bankroto administratoriui tenka pareiga nutraukti darbo sutartis su darbuotojais per įstatyme apibrėžtus terminus (DK 62 straipsnio 2 dalis ir IBI 19 straipsnio 1 dalis), pripažintina, kad DK 218 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos neteisėto darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės neatitiktų bankroto proceso tikslų ir pažeistų pusiausvyrą tarp darbuotojų, kurių darbo sutartys turėtų būti nutrauktos dėl darbdavio bankroto, ir imonės kreditorių, siekiančių kuo operatyvesnio savo reikalavimų patenkinimo imonės bankroto procese.
52. Vertinant, ar nagrinėjamoje byloje galėtų būti taikomas alternatyvus darbuotojo teisių gynimo būdas – DK 218 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos neteisėto atleidimo iš darbo teisinės pasekmės, būtina įvertinti, ar atleidimo procedūroje padaryti pažeidimai lėmė neteisėtą darbuotojo atleidimą iš darbo DK 218 straipsnio prasme. Minėta, kad apeliacinės instancijos teismas nustatė, jog atleidžiant ieškovo iš darbo buvo pažeisti DK 63 straipsnio 3 ir 4 dalių reikalavimai dėl atleidimo tvarkos ir terminų, ir vertino, kad šiuo pagrindu ieškovo teisės turėtų būti ginamos perkeltiant darbo sutarties nutraukimo datą iki termino, kada darbo sutartis būtų nutraukta tinkamai įvykdžius DK 63 straipsnio 3 ir 4 dalių reikalavimus. Byloje nustatyta, kad nutartis dėl bankroto bylos iškelimo darbdavėi išiteisėjo 2018 m. liepos 17 d., darbdavė turėjo tris darbo dienas konsultuotis su darbo taryba ar darbdavės lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, tačiau tokių konsultacijų nevykdė. Bankroto administratorė 2018 m. liepos 20 d. informavo Užimtumo tarnybą ir įspėjo ieškovo apie darbo sutarties nutraukimą, o 2018 m. rugpjūčio 10 d. ieškovo darbo sutartį nutraukė, nors pagal DK 63 straipsnio 4 dalyje nustatytus terminus darbo sutartį su ieškovu darbdavė galėjo nutraukti ne anksčiau kaip 2018 m. rugpjūčio 20 d. (ne mažiau kaip 30 dienų po pranešimo Užimtumo tarnybai). Apeliacinės instancijos teismas pripažino, kad buvo padaryti pažeidimai ir vykdant pareigą apie grupės darbuotojų atleidimą informuoti savivaldybę ir Užimtumo tarnybą. Tačiau, įvertinęs terminus, per kuriuos darbuotojas būtų buvęs atleistas iš darbo darbdavės bankroto atveju, net ir tinkamai informavus savivaldybę ir Užimtumo tarnybą, apeliacinės instancijos teismas nusprendė, jog šiuo konkrečiu atveju aplinkybė, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant atleidimo iš darbo tvarką ir terminus (DK 63 straipsnio 3 ir 4 dalių nuostatas), nekeičia pirmosios instancijos teismo nustatytos ieškovo darbo sutarties laikymo nutraukta datos (2018 m. rugpjūčio 24 d.), kadangi ši data jau yra vėlesnė, nei būtų nustatyta taikant DK 63 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytą terminą.
53. Kasacinio teismo vertinimu, sprendžiant dėl nustatytų atleidimo iš darbo procedūrinių pažeidimų įtakos darbuotojo teisėms, susijusioms su papildomomis darbuotojo garantijomis kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, svarbi ir kita byloje nustatyta aplinkybė, kad ieškovas 2018 m. rugpjūčio 17 d. buvo registruotas Užimtumo tarnyboje ir galėjo dalyvauti aktyviose darbo rinkos programose, bei, kaip minėta, jo atleidimo iš darbo data, net ir įvykdžius visas reikiamas procedūras, būtų – 2018 m. rugpjūčio 20 d., o pirmosios instancijos teismo sprendimu ieškovo atleidimo iš darbo data perkelta į 2018 m. rugpjūčio 24 d. Taigi darbdavės padaryti procedūriniai atleidimo iš darbo pažeidimai neužkirto kelio ieškovui pasinaudoti įstatymuose įtvirtintomis socialinėmis garantijomis.
54. Pagal ESTT praktiką, nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinės teisės aktus, ypač nacionalinio įstatymo, priimto konkrečiai direktyvai (-oms) įgyvendinti, nuostatas, turi pareigą jas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į susijusios direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas joje nustatytas rezultatas (žr., be kita ko, ESTT 2005 m. kovo 10 d. sprendimo byloje *Vasiliki Nikoloudi prieš Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, C-196/02, 73 punktą; 2010 m. sausio 28 d. sprendimo byloje *Uniplex (UK) Ltd prieš NHS Business Services Authority*, C-406/08, 45–46 punktus ir juose nurodytą ESTT praktiką). Apeliacinės instancijos teismas analizavo darbdavio pareigos laikytis grupės darbuotojų atleidimo tvarkos ir terminų, nustatytos DK 63 straipsnio 3 ir 4 dalyse, vykdymą ir ES teisinio reglamentavimo kontekste. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrą reglamentuoja Direktyva 2002/14/EB. Tačiau, kasacinio teismo vertinimu, nagrinėjamoje byloje aktualus ne tik formalus Direktyvos 2002/14/EB nuostatų (ne)taikymas, bet ir šių nuostatų paskirtis bei tikslai santykyje su atleidimu iš darbo darbdavio bankroto atveju. Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad informavimas ir konsultavimasis apima: a) informavimą apie dabartinę ir galimą imonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį; b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su imonės situacija, struktūra ir galimu imonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytomis taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui; c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniais santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje minėtos Bendrijos nuostatos. Nurodyti informavimo ir konsultavimosi aspektai atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju procedūroje gali būti įgyvendinami tik iš dalies. Byloje neįrodyta, kad informavimo ir konsultavimosi pareigos procedūriniai pažeidimai galėjo užkirsti kelią Užimtumo tarnybai suteikti Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytas paslaugas ir taikytinas priemones. Kasacinis teismas pažymi, kad pirmosios instancijos teismo atliktu ieškovo atleidimo iš darbo datos nukėlimu užtikrinamas darbo vietos, pareigų ir socialinių garantijų išsaugojimas tam tikrą laiką, tačiau darbo sutarties nutraukimo datos nukėlimas nekeičia darbo sutarties nutraukimo pagrindo (darbo sutarties nutraukimas darbdaviui iškelus bankroto bylą), jo egzistavimo ar teisėtumo. Darbo sutarčių nutraukimas imonei iškelus bankroto bylą yra specialus darbo santykių pasibaigimo pagrindas, kuris susiklosto dėl to, kad imonė yra nemoki ir bus likviduojama dėl bankroto. Todėl teisėjų kolegija pripažįsta, kad apeliacinės instancijos teismas, konstatavęs procedūrinius atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju pažeidimus, nors ir kitu teisiniu pagrindu (taikydamas IBI normas) pagrįstai netaikė DK 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse reglamentuotų neteisėto atleidimo iš darbo teisių pasekmių.
55. Prie DK 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse įtvirtintų neteisėto atleidimo iš darbo teisių pasekmių priskiriamas ir turtinės bei neturtinės žalos atlyginimas, jei būtų nustatyta, jog tokia žala patirta, ir tai būtų įrodyta. Nagrinėjamoje byloje ieškovas, reikalaudamas priteisti jam 16 000 Eur neturtinės žalos atlyginimą, teigia, kad jis patyrė neigiamų išgyvenimų, nerimą, depresiją, pablogėjo jo sveikata. Apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs ieškovo pateiktus įrodymus, nustatė, kad jis patyrė neigiamų išgyvenimų, tačiau siejo tokius išgyvenimus su pačiu atleidimo iš darbo faktu, o ne atleidimo procedūroje padarytais nustatytais atleidimo tvarkos pažeidimais. Ieškovas kasaciniame skunde iš esmės nenurodo jokių specifinių išgyvenimų, kuriuos jis būtų patyręs būtent dėl jo atleidimo iš darbo metu padarytų pažeidimų, susijusių su konsultavimo ir atleidimo iš darbo teisių pasekmių švelninimo pareigų nesilaikymu. Todėl nėra teisinio pagrindo spręsti, kad apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai tokių išgyvenimų nesusiejo su procedūriniais atleidimo tvarkos pažeidimais. Kaip minėta nagrinėjamoje byloje, dėl padarytų atleidimo tvarkos pažeidimų teismo sprendimu buvo nustatyta kita atleidimo iš darbo data (pasibaigus ieškovo nedarbingumo laikotarpiui), kuri buvo vėlesnė, nei būtų buvusi nustatyta atleidimo data įvertinus tinkamam pranešimo Užimtumo tarnybai terminus. Neturtinė žala apibrėžiama kaip asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimasis, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (CK 6.250 straipsnio 1 dalis). Įstatyme neįtvirtinta neturtinės žalos prezumpcijos, todėl neturtinės žalos atlyginimas gali būti priteisiamas tik tuo atveju, jeigu įrodytas ir nustatytas tokios žalos patyrimo faktas, taip pat kitos būtinios civilinės atsakomybės sąlygos. Pagal CK 6.250 straipsnio 2 dalį, nustatant neturtinės žalos dydį turi būti atsižvelgiama į jos pasekmes, šią žalą padarino asmens kaltę, jo turtingumą, padarytos turtinės žalos dydį ir kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Kasacinis teismas nagrinėjamoje byloje nenustatė, kad apeliacinės instancijos teismas, sprendžiamas dėl reikalavimo priteisti neturtinę žalą, būtų pažeidęs įrodymų vertinimo taisykles (CPK 185 straipsnis), todėl kasacinio skundo argumentai su siūlomu kitokiu ieškovo sveikatos būklės įrodymų vertinimu nepagrįsti. Atmesdamas kasacinio skundo reikalavimą dėl neturtinės žalos atlyginimo, kasacinis teismas pripažįsta, kad ieškovo atleidimo iš darbo procedūroje padarytų pažeidimų konstatavimas ir atleidimo datos perkėlimas yra pakankama satisfakcija dėl tokio atleidimo neigiamiems padariniams sušvelninti.

56. Apibendrinamas šioje nutartyje nurodytus motyvus, kasacinis teismas pripažįsta, kad nagrinėjamoje byloje teismui tinkamai nustatė ir įvertino ieškovo atleidimo iš darbo pagrindus, dėl to kilusias teises pasekmes ir taikė tinkamą teisės gynimo būdą. Kasacinio skundo argumentais naikinti ar keisti apeliacinės instancijos teismo nutarties nagrinėjamoje byloje nėra teisinio pagrindo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

57. Pagal [CPK 93 straipsnio](#) 1 dalies, 98 straipsnio nuostatas bylinėjimosi išlaidos, tarp jų išlaidos advokato pagalbai apmokėti, atlyginamos šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jas priteisiant iš antrosios šalies. Atmetus ieškovo kasacinį skundą, jis neturi teisės į bylinėjimosi išlaidų, patirtų kasaciniame teisme, atlyginimą ([CPK 93 straipsnio](#) 1 dalis).
58. [CPK 98 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, teismas priteisia iš antrosios šalies išlaidas už advokato ar advokato padėjėjo, dalyvavusių nagrinėjant bylą, pagalbą, taip pat už pagalbą rengiant procesinius dokumentus ir teikiant konsultacijas; dėl šių išlaidų priteisimo šalis teismui raštu pateikia prašymą su išlaidų apskaičiavimu ir pagrindimu; šios išlaidos negali būti priteisiamos, jeigu prašymas dėl jų priteisimo ir išlaidų dydį patvirtinantis įrodymas nepateikti iki bylos išnagrinėjimo iš esmės pabaigos. 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). Šio straipsnio nuostatos taikomos priteisiant išlaidas už advokato ar advokato padėjėjo pagalbą pirmosios, apeliacinės instancijos ir kasaciniame teisme ([CPK 98 straipsnio](#) 3 dalis).
59. Kasaciniame skunde ieškovas nurodo, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė [CPK 93](#) straipsnio 2 dalį, nes nepaisant to, jog tenkintas vienas iš keturių ieškinių reikalavimų (25 proc. ieškinių), teismas neperskirstė bylinėjimosi išlaidų, patirtų pirmosios instancijos teisme, ir nepriteisė jam 25 proc. išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme.
60. Byloje teismų nustatyta, kad nagrinėjamos bylos atveju yra tenkintas vienas iš keturių ieškinių reikštų reikalavimų – ieškovo atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu ir dalis kito reikalavimo – nukelta ieškovo atleidimo iš darbo data keturiolikai dienų vietoje prašytų vienerių metų ir vieno mėnesio. Apeliacinės instancijos teismas, vertindamas Kauno apygardos teismo sprendimą šia apimtini, konstatavo, kad ieškovas šioje byloje iš esmės nepasiekė savo siekto rezultato, todėl nusprendė neperskirstyti bylinėjimosi išlaidų, patirtų pirmosios instancijos teisme, ir nepriteisė jam bylinėjimosi išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme, atlyginimo. Teisėjų kolegija sutinka su nurodytais apeliacinės instancijos teismo argumentais ir konstatuoja, kad pagrindo pakeisti bylą nagrinėjusių teismų procesinių sprendimų dalis dėl bylinėjimosi išlaidų paskirstymo nenustatyta ([CPK](#) 346 straipsnis, 359 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 3 dalis). Byloje pareiktų reikalavimų tenkinimo ar netenkinimo proporcija pagal ieškovo siūlomą skaičiavimą (visiems pareikštiems reikalavimams suteikti tokį patį svorį, t. y. po 25 proc.) neatitiktų nagrinėjamoje byloje pareiktų reikalavimų pobūdžio. Ieškovo nurodytas reikalavimas dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo nebuvo tenkintas nei jo prašyta apimtini, nei nurodytu būdu, todėl negali būti vertinamas kaip patenkintas visiškai, todėl toks procesinis bylos išnagrinėjimo rezultatas negali būti laikomas pagrindu perskirstyti bylinėjimosi išlaidas.
61. Kasacinį skundą atmetus, teisę į bylinėjimosi išlaidų, susijusių su išlaidomis advokato pagalbai apmokėti, atlyginimą kasaciniame teisme įgyjo atsakovės. Atsakovė BUAB „Banga electronics“ nurodė patyrusi 1452 Eur išlaidų advokato pagalbai kasaciniame teisme, o atsakovė UAB „Nemokumo sprendimai“ – 1000 Eur ir pateikė tokias išlaidas patvirtinančius įrodymus. Prašomas priteisti išlaidų atlyginimas neviršija 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 8.14 punkte nurodyto rekomenduojamo priteisti užmokesčio dydžio, todėl iš ieškovo atsakovėms priteisiamas prašomas bylinėjimosi išlaidų kasaciniame teisme atlyginimas.
62. Kasaciniame teisme nepatirta išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu, todėl dėl jų nesprendžiama.

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:

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. liepos 17 d. nutartį palikti nepakeistą.

Priteisti iš ieškovo A. V. (a. k. (duomenys neskelbtini) atsakovei bankrutuojančiai uždarajai akcinei bendrovei „Banga electronics“ (j. a. k. 300070628) 1452 (vieną tūkstantį keturis šimtus penkiasdešimt du) Eur ir atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Nemokumo sprendimai“ (j. a. k. 302917417) 1000 (vieną tūkstantį) Eur išlaidų advokato pagalbai kasaciniame teisme apmokėti atlyginimo.

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

Teisėjai

Andžej Maciejevski

Sigita Rudėnaitė

Egidija Tamošiūnienė