

img1

## LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

### NUTARTIS

2022 m. gegužės 26 d.  
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Virgilijaus Grabinsko (pranešėjas), Sigitos Rudėnaitės (kolegijos pirmininkė) ir Dalios Vasarienės,

teismo posėdyje kasacinę rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo R. P. kasacinį skundą dėl Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. rugsėjo 2 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo R. P. ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Kvintencija“ dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu ir vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

#### I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygų – darbo funkcijų atlikimo vietos – pakeitimą ir darbuotojo nesutikimo su šiuo pakeitimu padarinius, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas R. P., iš dalies nesutikdamas su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 20 d. sprendimu Nr. DGKS-3238 darbo byloje Nr. APS-116-3565, kreipėsi į teismą su ieškiniu prašydamas: 1) pripažinti jo atleidimą iš darbo UAB „Kvintencija“ pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – [DK](#)) 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą neteisėtu ir darbo sutartį nutraukti pagal [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punktą; 2) priteisti iš atsakovės UAB „Kvintencija“ ieškovui vidutinį atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos (2020 m. vasario 14 d.) iki teismo sprendimo visiško įvykdymo, trijų mėnesių kompensaciją už neteisėtą atleidimą iš darbo ir 1000 Eur neturtinės žalos atlyginimą.
3. Ieškovas nurodė, kad jis pagal 2014 m. balandžio 3 d. darbo sutartį Nr. 53-1/14 dirbo UAB „Kvintencija“ apsaugos darbuotoju, darbo sutarties galiojimo terminas buvo apibrėžtas įvykiu – AB „Vilkyškių pieninė“ saugos paslaugų sutarties galiojimo laikotarpiui, vėliau darbo santykiai buvo tęsiami pagal terminuotą darbo sutartį AB „Modest“ saugos paslaugų sutarties galiojimo laikotarpiui. 2018 m. balandžio 20 d. darbo sutartis išdėstyta nauja redakcija ir tapo neteterminuota. 2020 m. sausio mėn. jis gavo pranešimą apie darbo funkcijų atlikimo vietos pakeitimą nuo 2020 m. vasario 1 d. ir kvietimą pokalbio į atsakovės administracijos buveinę Kaune šiam pakeitimui aptarti. Nei šiame pranešime, nei vėliau vykusio pokalbio metu ieškovui nebuvo pasiūlyta konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta kitame saugomame objekte. Pokalbio metu pasiūlymas buvo vienas – išeiti iš darbo savo noru. Susitikime nepasiekus jokių rezultatų, bylos šalys susirašinėjo, tačiau ir tuomet nepaaiškėjo ieškovui siūlytini objektai, kuriuose jis galėtų atlikti savo pareigas. Kadangi darbas ieškovui nebuvo suteiktas, darbo dienas nuo 2020 m. vasario 1 d. jis prašė žymėti kaip prastovą. Tačiau atsakovė nepagrįstai įformino laikotarpį nuo 2020 m. vasario 4 d. kaip pravaikštą ir prilygino tai šurkščiam darbo pareigų pažeidimui. Atsakovės nurodytas tariamas konfliktas 2020 m. sausio 23 d. darbo vietoje su įsidarbinti atėjusiu asmeniu yra išgalvotas, nes jokio konflikto nebuvo, ieškovas niekaip nepažeidė savo darbinių pareigų, nėra jokių tai patvirtinančių įrodymų. Pažymėjo, kad vasario 14 d. gautame pranešime nurodyti šurkštūs jo darbo pareigų pažeidimai nėra detalizuoti, todėl nėra aišku, kokią darbo pareigų pažeidimo faktą atsakovė laikė jo atleidimo iš darbo priežastimi.
4. Ieškovas nurodo patyręs neturtinę žalą dėl to, jog būdamas ilgametis, sąžiningas, lojalus UAB „Kvintencija“ darbuotojas, buvo atleistas iš darbo faktiškai nesant tam teisėto pagrindo. Taip pat ieškovas patyrė didelius nepatogumus ir neigiamus išgyvenimus, kai, 2020 m. vasario 3 d. atvykęs į atsakovės administracijos buveinės patalpas, buvo jose užrakintas ir direktoriaus įžeidinėjamas įvairiais necenzūriniais žodžiais bei tokiu būdu žeminamas.
5. Atsakovė atsiliepimu su ieškiniu nesutiko ir prašė jį atmesti. Nurodė, kad ieškovas šurkščiai pažeidė darbo drausmę, darbo funkcijas atlikdamas ne darbo grafike nustatytu laiku, t. y. 2020 m. sausio 22 d. nustatytą darbo dieną savavališkai pakeitė į 2020 m. sausio 23 d. Dėl pastarosios dienos, kai ieškovui turėjo būti poilsio diena, įvykio – galimai kilusio konflikto – iš atsakovės kliento buvo gautas pranešimas apie ieškovo netinkamą šurkštų ir nemandagų elgesį su kandidatu į AB „Modest“ darbuotojus. Apie šį įvykį ieškovas neinformavo atsakovės. Paprašytas pateikti pasiaiškinimą dėl atsakovės kliento nusiskundimo bei savavališko darbo grafiko pakeitimo, ieškovas to iki nustatyto termino nepadarė. Nors darbuotojui buvo paskelbta prastova nuo 2020 m. sausio 25 d. iki 2020 m. vasario 2 d., jis savavališkai vyko į darbo vietą ir joje buvo 2020 m. sausio 26 d. ir 30 d. Be to, darbuotojas tyčia neatvyko į darbą Kaune 2020 m. vasario 6 d., 10 d., 14 d., dėl to laikotarpiu nuo 2020 m. vasario 4 d. iki 14 d. (intinai) darbuotojui žymėtos pravaikštos. Atsakovės siūlymų atlikti darbo funkcijas kitoje darbo vietoje nei Tauragė ieškovas atsisakė reaguodamas tylėjimu. Siekdama išspręsti susidariusią situaciją geruoju, atsakovė du kartus siūlė šalių santykius nutraukti šalių susitarimu, tačiau ieškovas ir to atsisakė.

#### II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

6. Kauno apylinkės teismas 2021 m. kovo 1 d. sprendimu ieškinį tenkino iš dalies – pripažino ieškovo atleidimą iš darbo UAB „Kvintencija“ [DK](#) 58 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu neteisėtu; ieškovo į darbą negrąžino; pripažino, kad bylos šalių 2014 m. balandžio 3 d. darbo sutartis Nr. 53-1/14 yra nutraukta šiuo teismo sprendimu jo įsisteijimo dieną; priteisė ieškovui iš atsakovės 1968,15 Eur (suma neatskaicius mokesčių) kompensaciją ir 1968,15 Eur (suma neatskaicius mokesčių) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką.
7. Teismas konstatavo, kad ieškovo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, nes atsakovė neįrodė sąlygų taikyti [DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1

punktą egzistavimo (šios nutarties 8–11 punktai).

8. Teismas nustatė, kad ieškovas 2020 m. sausio 22 d. neatvyko į darbą darbo grafike nustatytu laiku, o susikeitęs pamainomis su kitu apsaugos darbuotoju D. N., atvyko 2020 m. sausio 23 d. Įvertinęs vietinių norminių teisės aktų turinį, teismas nusprendė, kad tai, jog ieškovas nepranešė apie susikeitimą pagal nustatytą darbo grafiką, gavėtų būti vertinama kaip darbo drausmės pažeidimas (Apsaugos darbuotojų pareiginių nuostatų, patvirtintų atsakovės direktoriaus 2018 m. balandžio 16 d. įsakymu Nr. 18-3V, 1.8 punktas), tačiau, įmonėje nesant aiškios saugos darbuotojų tarpusavio pakeičiamumo tvarkos, šis pažeidimas negali būti laikomas šurkščiu, o tuo labiau už jį taikoma pati griežčiausia nuobauda – atleidimas iš darbo.
9. Spręsdamas dėl ieškovo 2020 m. sausio 23 d. darbo vietoje padaryto pažeidimo (jo sukeltos konfliktinės situacijos), teismas įvertino į bylą pateiktą AB „Vilkyskių pieninė“ įmonių grupės Pirkimo skyriaus vadovo P. S. 2020 m. sausio 24 d. pranešimą dėl netinkamo apsaugos darbuotojo elgesio, ieškovo 2020 m. vasario 6 d. paaiškinimą dėl šio įvykio, liudytojos R. A. parodymus ir konstatavo, kad atsakovė neįrodė, jog ieškovas padarė šurkštų darbo drausmės pažeidimą netinkamai bendraudamas su interesantais apsaugos poste.
10. Dėl ieškovo pravaikštos laikotarpio nuo 2020 m. vasario 4 d. iki 14 d. teismas, įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus (vaizdo medžiagą, antstolio M. Petrovskio 2020 m. liepos 20 d. faktinių aplinkybių konstatavimo protokolą) ir šalių paaiškinimus, nusprendė, kad ieškovo darbo vieta, t. y. reali darbo funkcijų atlikimo vieta, buvo Tauragėje, Gaurės g. 23 esančiame objekte, ir nustatė, kad ieškovui nebuvo pateiktas pasiūlymas atlikti darbo funkcijas kitoje vietoje. Todėl ieškovas negalėjo būti laikomas padariusiu pravaikštą, kai jis, nelikęs darbo vietos Tauragėje, neatvyko dirbti nuo vasario 4 iki 14 dienos į kitą darbo vietą.
11. Atsakovė, neturėdama galimybių pasiūlyti ieškovui darbo jo darbo funkcijų atlikimo vietoje ir ieškovui nesutinkant atlikti darbo funkcijų kitoje darbo vietoje nei Tauragė, turėjo tenkinti jo prašymą nutraukti darbo sutartį [DK 57 straipsnio](#) (darbdavio iniciatyva ne dėl darbuotojo kaltės) pagrindu arba nurodyti priežastis, kodėl negali būti patenkintas ieškovo prašymas. Teismas pažymėjo, jog nerastas kompromisas tarp šalių negali būti pateisinama priežastis vertinti ieškovą kaip šurkščiai pažeidusį darbo pareigas, pačiai darbdavei iki darbuotojo atleidimo dienos neišsprendus jo prašymo dėl atleidimo [DK 57 straipsnio](#) pagrindu.
12. Teismas, įvertinęs bylos aplinkybes, nenustatęs, jog būtų pakenkta ieškovo galimybėms konkuruoti darbo rinkoje ir pan. (ieškovas jau po 1,5 mėnesio pradėjo dirbti kitoje įmonėje), ir vadovaudamasis kasacinio teismo praktika, pripažino, jog pažeidimo konstatavimas yra pakankama satisfakcija už ieškovo patirtą skriaudą dėl neteisėto atleidimo. Kitų nurodytų aplinkybių dėl patirtos neturtinės žalos ieškovas neįrodė. Remdamasis tuo, teismas netenkino ieškovo reikalavimo dėl neturtinės žalos atlyginimo.
13. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą pagal bylos šalių apeliacinius skundus, 2021 m. rugsėjo 2 d. sprendimu Kauno apylinkės teismo 2021 m. kovo 1 d. sprendimą panaikino ir priėmė naują sprendimą – ieškinį atmetė.
14. Teisėjų kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis dėl ieškovo neatvykimo 2022 m. sausio 22 d. į darbą ir ieškovo 2022 m. sausio 23 d. padaryto pažeidimo – netinkamo (nemandaus) elgesio su interesantu (šios nutarties 8, 9 punktai). Tačiau nesutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis dėl negalimumo ieškovo neatvykimą į darbą laikotarpiu nuo 2020 m. vasario 4 d. iki 14 d. laikyti pravaikšta, t. y. šurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
15. Šalių sudarytos 2018 m. balandžio 20 d. darbo sutarties Nr. 53/14 1.1 punkte buvo nustatyta, kad darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta ir būti keičiama. Ją darbuotojui nurodo darbdavė (UAB „Kvintencija“ saugumuose objektuose bei renginiuose). Ši sąlyga atitinka [DK 44 straipsnio](#) 1 dalies 2 punkte nustatytą atvejį, kad šalys gali susitarti, jog darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vieta yra nenuolatinė, darbuotojas dirba keliuose vietose. Ieškovas su tokia sąlyga sutiko, darbo sutartį pasirašė, todėl negali argumentuoti, kad keičiant funkcijų atlikimo vietą buvo keičiamos jo darbo sutarties sąlygos. Vadinas, ieškovui įteikto 2020 m. sausio 22 d. darbdavės pranešimo, kad nuo 2020 m. vasario 1 d. keičiasi ieškovo darbo funkcijų atlikimo vieta, negalima laikyti pranešimu apie darbo sąlygų pakeitimą [DK 45 straipsnio](#) prasme, nes darbo sąlyga iš esmės nebuvo keičiama – darbdavė tik pateikė informaciją, kad nuo vasario 1 d. darbo funkciją reikės atlikti kitame objekte. Toks informacijos pateikimas laikytinas ne darbo sutarties sąlygos keitimu, o darbo grafiko nustatymu [DK 115 straipsnio](#) 2 dalies įtvirtinta tvarka, pagal kurią darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo. Tai gi nagrinėjamu atveju ieškovui 2020 m. sausio 22 d. pranešta ne apie konkrečiai sudarytą grafiką dirbti tam tikrame objekte, bet siūlyta atvykti pas darbdavę ir pasirinkti vieną iš galimų variantų. Remdamasi tuo, teisėjų kolegija vertino, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai aiškino šalių sudarytos darbo sutarties sąlygą dėl darbo funkcijų atlikimo vietos, nepagrįstai nusprendė, kad darbo funkcijų atlikimo vieta yra Tauragė, nors šalių susitarimas patvirtina, kad vieta gali būti keičiama ir priklauso nuo vadovo sprendimo.
16. Teisėjų kolegija vertino, kad [DK 115 straipsnio](#) 2 dalyje nustatytą reikalavimą pranešti apie naują darbo grafiką atitinkančius veiksmus atsakovė ieškovo atžvilgiu atliko ir tai patvirtina šios įrodinėjimo priemonės:
  - 16.1. Iš į bylą pateikto 2020 m. vasario 3 d. vaizdo įrašo matyti, kad ant stalo, prie kurio sėdi ieškovas, yra padėtas darbo grafikas. Įrašo metu atsakovės darbuotoja R. A. sako ieškovui: „Naujo objekto jūs atsisakot, yra padėta, kur dirbsit, grafiko jūs nesirašot“, ieškovas į tai nieko neatsako, neprieštarauja, kad grafiko negavo, nematė ar pan.
  - 16.2. Ieškovas, duodamas parodymus 2020 m. lapkričio 23 d. teismo posėdyje, pripažino, kad 2020 m. sausio 30 d. į jo darbo vietą atvykusi antstolė Mišeikienė „kišo jam grafiką“, tačiau jis šio grafiko neėmė.
  - 16.3. Išklausius 2020 m. lapkričio 23 d. ir 2021 m. vasario 9 d. teismo posėdžių garso įrašus nustatyta, kad atsakovės direktorius D. B. teigė vasario 3 d. pateikęs tris pasiūlymus: dirbti Vilkyskiuose, Kaune arba Kelmėje, grafikas buvo padėtas ant stalo.
  - 16.4. Kaip liudytoja apklausta A. M. patvirtino, kad ieškovas atsisakė pasirašyti darbo grafiką, kuriuo jam siūlė kitą objektą, durys buvo iš dalies atidarytos, ji pokalbį girdėjo.
  - 16.5. Kaip liudytoja apklausta R. A. parodė, kad vasario 3 d. ieškovo buvo klausama, kur jam patogiau būtų dirbti, buvo siūlyta Vilkyskių pieninė, nes tai buvo artimiausia nuo Tauragės vieta, buvo pateiktas konkretus darbo grafikas, tačiau ieškovas atsisakė pasirašyti.
  - 16.6. Atsakovė 2020 m. vasario 3 d. surašė aktą dėl ieškovo atsisakymo pasirašyti dokumentus, kuriuo užfiksuota, kad ieškovui pasiūlyta darbo funkcijų atlikimo vieta Kaune, pateiktas konkretus darbo grafikas, tačiau ieškovas nesutiko, atsisakė pasirašyti, paaiškindamas, kad nedirbs niekur. Aktas pasirašytas A. M. ir R. R..
17. Net jeigu būtų galima padaryti išvadą, kad 2020 m. vasario 3 d. šalys nesusitarė, kur ieškovas atliks darbo funkciją nuo 2020 m. vasario 4 d., tai ieškovas turėjo vasario 4 d. atvykti į darbdavės administracijos buveinę Kaune ir laukti tolesnių jos nurodymų, kur jam dirbti. Tačiau ieškovas nuo vasario 4 d. į darbovietę nevyko, todėl atsakovė pagrįstai vertino, kad ieškovas padarė pravaikštą 2020 m. vasario 4–14 dienomis, o tai laikytina šurkščiu darbo drausmės pažeidimu [DK 58 straipsnio](#) 3 dalies 1 punkto prasme ir yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

18. Kasaciniu skundu ieškovas prašo panaikinti Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. rugsėjo 2 d. sprendimą ir palikti galioti Kauno apylinkės teismo 2021 m. kovo 1 d. sprendimą, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:

Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad darbdavė ieškovui pasiūlė tris alternatyvias vietas su konkrečiu darbo grafiku (darant prielaidą, kad tas pats grafikas tinka bet kuriai vietai) ir tuo pat metu, kad ieškovui buvo pasiūlyta Kaune, taip pat su konkrečiu darbo grafiku. Taip pat teismas nustatė, kad ieškovas „atsisakė pasirašyti, paaiškindamas, kad nedirbs niekur“, „ieškovas nebendradarbiavo su darbdaviu, atsisakė perskaityti jam pateiktą grafiką ir vykdyti darbo sutartį“. Tokiomis aplinkybėmis, vadovaujantis [DK 45](#) straipsniu, darbdavė turėjo nutraukti darbo santykius savo iniciatyva be darbuotojo kaltės [DK 57](#) straipsnyje nustatyta tvarka, o ne savo nuožiūra nuspręsti, kad darbuotojas sutiko su konkrečia vieta ir padarė pravaikštas, juo labiau kad darbuotojas aiškiai savo nesutikimą išreiškė, apeliacinės instancijos teismas tai pripažino. Todėl pagrįsta yra būtent pirmosios instancijos teismo išvada, kad atsakovė, neturėdama galimybių pasiūlyti ieškovui darbo jo darbo funkcijų atlikimo vietoje ir ieškovui nesutinkant atlikti darbo funkcijų kitoje darbo vietoje nei Tauragė, turėjo patenkinti jo prašymą nutraukti darbo sutartį [DK 57 straipsnio](#) pagrindu.

19. Atsiliepimu į ieškovo kasacinį skundą atsakovė prašo atmesti kasacinį skundą, palikti nepakeistą Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2021 m. rugsėjo 2 d. sprendimą, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepimas į kasacinį skundą grindžiamas šiais argumentais:

Teisėjų kolegija padarė pagrįstą išvadą, kad ieškovas neturėjo nuolatinės darbo funkcijos atlikimo vietos. Tokiu atveju, keičiant darbo funkcijų atlikimo vietą iš vienos vietovės į kitą, gauti tam iš darbuotojo rašytinio sutikimo nereikalaujama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-150-313/2021](#)). Atsakovė turėjo teisę, bet ne pareigą nutraukti darbo sutartį [DK 57 straipsnio](#) pagrindu. Atsakovė nepageidavo šia teise pasinaudoti ir gražiuoju pasiūlė ieškovui net tris kitas jo darbo funkcijų atlikimo vietas. Todėl ieškovas nepagrįstai reikalavo nutraukti darbo sutartį minėto straipsnio pagrindu ir atitinkamai turėjo pareigą darbo grafike nurodytu metu atvykti į Kauną.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

#### IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

*Dėl bylos nagrinėjimo ribų*

20. Pagal civiliniame procese galiojantį dispozityvumo principą teismo nagrinėjimo dalyko nustatymas yra ginčo šalių, o ne teismo pareiga, teismas nagrinėja ginčą neperžengdamas ginčo šalių nustatytų ribų. Viena iš šio principo išraiškų yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 353 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad kasacinis teismas patikrina teisės taikymo aspektu apskųstus sprendimus ir (ar) nutartis, o kasacijos funkciją vykdo neperžengdamas kasacinio skundo ribų. Šios nuostatos teisėjų kolegija laikosi nagrinėdama atsakovo kasacinį skundą, nes nenustatyta pagrindo peržengti kasacinio skundo ribas ([CPK](#) 353 straipsnis). Kasacinio nagrinėjimo dalykas yra kasaciniame skunde nurodyti motyvuoti kasacijos pagrindai.
21. Šioje byloje teismų buvo nagrinėtas šalių ginčas dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo. Atsakovė grindė ieškovo atleidimą jo padarytais šurkščiais darbo pareigų pažeidimais – ieškovo neatvykimu į darbą 2022 m. sausio 22 d., jo netinkamu (nemandagių) elgesiu su interesus turinčiu 2022 m. sausio 23 d. ir neatvykimu į darbą (pravaikšta) laikotarpiu nuo 2022 m. vasario 4 d. iki 14 d. (šios nutarties 8–11, 14 punktai). Ieškovas argumentu, susijusiu su teisės normų netinkamu taikymu ar nukrypimu nuo kasacinio teismo praktikos, teismams padarius išvadą dėl negalimumo 2022 m. sausio 22 d. – sausio 23 d. pažeidimus pripažinti šurkščiais ir sudarančiais atleidimo pagrindą, kasaciniame skunde nekelia. Taip pat ieškovas kasaciniame skunde nenurodo įrodinėjamą reglamentuojančių teisės normų pažeidimo apeliacinės instancijos teismui nustatytas aplinkybės, kad ieškovui ne vėliau kaip iki 2020 m. vasario 3 d. buvo pasiūlyta atlikti darbo funkciją kitoje vietoje, negu jis atliko iki tol. Dėl to, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja, kad kasacinio nagrinėjimo dalyką nagrinėjamoje byloje sudaro kasaciniame skunde nurodomas materialiosios teisės normų, reglamentuojančių darbuotojo nesutikimo keisti vieną iš darbo sąlygų – darbo vietovę – padarinius, taikymas ir aiškinimas.

*Dėl vietovės, kurioje darbuotojas turi atlikti darbo funkciją, pakeitimo ir darbuotojo nesutikimo ją keisti padarinių*

22. Nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio [DK](#) (2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymas Nr. XII-2603) 45 straipsnio 1 dalimi reglamentuota, kad pakeisti būtinais darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. To paties straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad straipsnio pirmoje dalyje nepamintų darbo sąlygų darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš pritingą terminą.
23. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. birželio 16 d. nutartimi, priimtoje civilinėje byloje Nr. [e3K-3-150-313/2021](#), pradėjęs formuoti nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio [DK 45 straipsnio](#) nuostatų aiškinimo ir taikymo praktiką, pažymėjo, kad šiame straipsnyje vartojamas terminas „vietovė“ paprastai reiškia šalies administracinę teritorinę vienetą ar jo dalį (minėtos nutarties 40 punktas), ir nors darbo sąlyga – vietovė – nėra priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, jos pakeitimui yra reikalingas darbuotojo rašytinis sutikimas (minėtos nutarties 39 punktas).
24. Vis dėlto kasacinis teismas, aiškindamas [DK 45 straipsnio](#) nuostatas, konstatavo, kad reikalavimas gauti iš darbuotojo sutikimą darbo sąlygai – vietovei – pakeisti nėra absoliutus. Šio sutikimo neturi būti reikalaujama šiais atvejais: kai darbo sutarties sudarymo metu joje buvo apibrėžtos vietovės, kuriose darbuotojas atliks darbo funkcijas, ir sutarties vykdymo metu darbuotojas perkeltas iš vienos vietovės į kitą; darbuotoją ketinama perkelti dirbti iš vienos vietovės į kitą, nors abi vietovės įeina į darbo sutartyje apibrėžtą darbo funkcijų atlikimo teritoriją (pvz., darbuotoją perkelti iš savivaldybės X į savivaldybę Y, tačiau abi patenka į sutartyje apibrėžtą apskrities teritoriją Z). Tai paaiškinama tuo, kad darbo sutarties šalys laisva valia suderino tokį darbo organizavimo būdą ir tokios sąlygos darbuotojui yra priimtinos. Taip pat, teisėjų kolegijos vertinimu, darbuotojo rašytinio sutikimo dėl darbo sąlygos – vietovės – pakeitimo neturi būti reikalaujama, kai: pačioje darbo sutartyje yra aiškiai įtvirtinta, kad darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta nesiejama su konkrečia (-iomis) vieta (-ėmis); pats darbo funkcijos atlikimo būdas yra tokio pobūdžio, kad funkcijos atlikimas negali būti siejamas su konkrečia vieta (pvz., kilnojamojo pobūdžio darbas, kurio esmė yra



pervažiavimai į kitas vietas) (minėtos 2021 m. birželio 16 d. nutarties 43 punktą).

25. Kasacinis teismas minėtos 2021 m. birželio 16 d. nutarties 53 punkte pažymėjo, kad darbo sąlygų keitimas negali būti savitikslis, darbdavys bet kurių darbo sąlygų keitimą turi pagrįsti, t. y. pateikti motyvus, kodėl apskritai jas reikia keisti. Darbo sąlygos gali būti keičiamos, be kita ko, dėl ekonominių, organizacinių ir gamybinių priežasčių. Jų reikšmingumas ir svarba priklausomai nuo keičiamų darbo sąlygų pobūdžio yra skirtingi, kartu skirtingi ir tokių sąlygų keitimo padariniai – dėl vienu darbo sąlygų pakeitimo rašytinis darbuotojo sutikimas nereikalingas, dėl kitų darbo sąlygų pakeitimo toks išankstinis sutikimas reikalingas, o tokio sutikimo iš darbuotojo negavimas lemia darbo sutarties nutraukimą. Tai patvirtina [DK 45 straipsnio](#) 4 dalies ir [57 straipsnio](#) 6 dalies nuostatų turinys.
26. [DK 45 straipsnio](#) 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės [DK 57 straipsnyje](#) nustatyta tvarka. [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 3 punkte nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti neteterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, jei darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę.
27. Remdamasi tuo, kas išdėstyta šios nutarties 22–26 punktuose, bei plėtodama anksčiau pradėtą formuoti [DK 45 straipsnio](#) aiškinimo taikymo praktiką, teisėjų kolegija išaiškina, kad darbdavys turi teisę nutraukti neteterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą [DK 57 straipsniu](#) pagrindu (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės) jeigu egzistuoja šių sąlygų visuma – darbuotojo darbo sąlygoms pakeisti reikalingas jo rašytinis sutikimas ([DK 45 straipsnio](#) 1 dalis), darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominiu, organizaciniu ar gamybinio būtinumu priežastimis ([DK 57 straipsnio](#) 6 dalis); darbuotojas rašytinio sutikimo per nustatytą terminą nepateikia arba atsisako jį išduoti ([DK 45 straipsnio](#) 2 dalis). Taigi, įstatymas nustato galimybę atleisti darbuotoją [DK 57 straipsniu](#) pagrindu, kai pastarasis atsisako dirbti ne bet kokioms pakeistomis darbo sąlygomis, o tik tomis, kurioms pakeisti reikalingas jo rašytinis sutikimas ([DK 45 straipsnio](#) 1 dalis).
28. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad, darbdaviui siekiant pakeisti kitas, negu nurodyta [DK 45 straipsnio](#) 1 dalyje, darbo sąlygas, darbuotojo rašytinis sutikimas nereikalingas. Toks aiškinimas visų pirma grindžiamas teisinio apibrėžtumo principu, nes pačioje [DK 45 straipsnio](#) 4 dalies nuostatoje, reglamentuojančioje kitų negu [DK 45 straipsnio](#) 1 dalyje nurodytų darbo sąlygų pakeitimą, reikalavimo gauti darbuotojo rašytinį sutikimą nėra. Be to, sistemškai analizuojant [DK 45 straipsnio](#) struktūrinę dalis, teisėjų kolegijos vertinimu, šio straipsnio 4 dalyje nurodytų sąlygų individuali svarba darbuotojui, lyginant jas su konkrečiai išvardytomis sąlygomis 1 dalyje, yra mažesnė – darbdavio inicijuojami pokyčiai paprastai yra minimalūs (darbuotojas perkeltas į kitą skyrių, kabinetą, keičiamas jo pavaldumas, darbo priemonės, įrankiai) arba, pasikeitus darbo organizavimą reglamentuojančioms taisyklėms, yra neišvengiami (pavyzdžiui, dėl teisės aktų reikalavimų darbo saugai pakeitimu būtina koreguoti esamus darbo organizavimo procesus), arba tokie galimi būsimi pokyčiai jau buvo aptarti darbo sutarties sudarymo metu ir darbuotojui tuo metu buvo priimtini bei suderinti jo laisva valia (pavyzdžiui, kilnojamojo pobūdžio darbas). Įvertinusi visa tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija nusprendžia, kad darbuotojas, nesutikęs dirbti pakeistomis kitomis, negu nurodyta [DK 45 straipsnio](#) 1 dalyje, darbo sąlygomis, neįgyja teisės reikalauti jį atleisti iš darbo [DK 57 straipsnio](#) pagrindu.
29. Kasaciniame skunde ieškovas argumentuoja, kad jo atleidimo iš apsaugos darbuotojo pareigų aplinkybės yra panašios į tas, kurios reglamentuotos [DK 45 straipsnyje](#), – darbo sąlyga (vietovė) yra keičiama darbdavio iniciatyva ir kadangi darbuotojas dėl to nesutinka, jis turi būti atleidžiamas remiantis [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 3 punktu (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės). Taigi, ieškovas teigia, kad jis negalėjo būti atleidžiamas [DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1 punkto – šiuokštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas ieškovui neatvykus į darbą nuo 2022 m. vasario 4 d. – pagrindu, jo nurodo, kad jį atleisti reikėjo remiantis [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 3 punktu, nes jis nesutiko keisti darbo vietovės (iš Tauragės, kurioje darbo funkciją atliko iki tol, į kitą vietovę).
30. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad, remiantis šalių sudarytos 2018 m. balandžio 20 d. darbo sutarties Nr. 53/14 1.1 punktu, ieškovo darbo funkcijų atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta ir būti keičiama. Ją darbuotojui nurodo darbdavė (UAB „Kvintencija“ saugomuose objektuose bei renginiuose). Bylos duomenimis, atsakovė UAB „Kvintencija“ turėjo saugomus objektus įvairiose Lietuvos Respublikos vietovėse ir todėl jai bet kada galėjo kilti poreikis perkelti ieškovą ir (ar) kitus darbuotojus dirbti į kitą vietovę. Be to, ieškovas yra susipažinęs su atsakovės instrukcija „Saugos darbuotojo pareigos ir teisės“, kurioje nurodyta, kad saugos darbuotojai dirba rotaciniu principu UAB „Kvintencija“ saugomuose objektuose visoje Lietuvoje. Pirmosios instancijos teismas taip pat nustatė, kad AB „Vilkyškių pieninė“ nuo 2020 m. vasario 1 d. nutraukė saugos paslaugų teikimo sutartį su atsakove objekte, esančiame AB „Modest“ adresu: Gaurės g. 23, Tauragė, dėl to šiame mieste (vietovėje) nebeliko objekto, kuriame atsakovė būtų galėjusi darbuotojams suteikti darbo funkcijų atlikimo vietą.
31. Nagrinėjamu atveju sprendžiant kasacinio skundo argumento pagrįstumą aktualiu pripažintinas kasacinio teismo išaiškinimas (šios nutarties 24 punktą), kuriuo remiantis darbuotojo rašytinio sutikimo dėl darbo sąlygos – vietovės – pakeitimo neturi būti reikalaujama, be kita ko, kai pačioje darbo sutartyje yra aiškiai įtvirtinta, kad darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta nesiejama su konkrečia (-iomis) vietove (-ėmis). Ieškovui kasaciniame skunde nekeliant darbo sutarties 1.1 punkte įtvirtintos darbo sąlygos aiškumo, neatitikties jo valiai sutarties sudarymo ar vykdymo metu argumentu, laikytina, kad ieškovas turėjo suprasti, jog jo darbo funkcijų atlikimo vieta bet kada gali būti pakeista, t. y. perkeliama į kitą Lietuvos Respublikos vietovę. Be kita ko, šios sąlygos supratimą patvirtina ir paties ieškovo inicijuojant darbo ginčą nurodyta aplinkybė, kad 2019 m. liepos 5 ir 6 dienomis darbo funkcijas jis atliko Varniuose. Byloje taip pat yra įrodytas organizacinis būtinumas nuo 2020 m. vasario 1 d. keisti vietovę, kurioje ieškovas turi atlikti darbo funkciją. Dėl to, kas pirmiau išdėstyta, teisėjų kolegija vertina, kad nagrinėjamu atveju bylos šalių sudaryta darbo sutartis iš esmės nebuvo keičiama, o buvo keičiamos tik tos [DK 45 straipsnio](#) 4 dalyje nurodytos darbo sąlygos, kurioms pakeisti ieškovo rašytinis sutikimas nereikalingas (šios nutarties 28 punktą). Todėl teisėjų kolegija laiko pagrįsta apeliacinės instancijos teismo išvadą, kad ieškovo prašymas kvalifikuoti darbo sutarties su juo nutraukimą pagal [DK 57 straipsnį](#) (darbdavio iniciatyva ne dėl darbuotojo kaltės) negalėjo būti tenkinamas.
32. [DK 32 straipsnyje](#) įtvirtinti darbo sutarties sąvoka ir jos požymiai, vienas iš kurių yra darbuotojo pavaldumas darbdaviui atliekant darbo funkciją. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai ([DK 32 straipsnio](#) 2 dalis). Šioje nutartyje pirmiau konstatavus, kad ieškovo rašytinis sutikimas keisti vietovę, kurioje jis atliks darbo funkciją, nebuvo būtinas, apie šios sąlygos pakeitimą jis turėjo būti informuotas prieš pritingą terminą ([DK 45 straipsnio](#) 4 dalis). Ieškovas nesutiko nė su viena iš pasiūlytų vietovių (dirbti Vilkyškiuose, Kaune arba Kelmėje), taip pat kitą darbo dieną po 2020 m. vasario 3 d. vykusio pokalbio neatvyko į atsakovės administracijos buveinę Kaune tęsti darbo santykių, todėl toks ieškovo elgesys laikytinas neatitinkančiu darbo drausmės reikalavimų ir atitinkamai atsakovė įgijo pagrindą atleisti ieškovą iš darbo pagal [DK 58 straipsnio](#) 2 dalies 1 punktą.
33. Remdamasis šioje nutartyje išdėstytais argumentais, kasacinis teismas konstatuoja, kad pagrindo panaikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą pagal kasaciniame skunde išdėstytus argumentus nenustatyta ([CPK 346 straipsnis](#), 359 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 3 dalis).

