

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2023 m. vasario 2 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Gedimino Sagačio (kolegijos pirmininkas), Donato Šerno ir Algirdo Taminsko (pranešėjas),

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnaginėjo civilinę bylą pagal atsakovės akcinės bendrovės „Oro navigacija“ kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. birželio 2 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo V. K. ieškinius atsakovei akcinei bendrovei „Oro navigacija“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, grąžinimo į darbą, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką išieškojimo, vidutinio darbo užmokesčio skirtumo priteisimo, vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti išieškojimo bei išeitinės išmokos priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių darbdavio pareigą siūlyti laisvas darbo vietas darbuotojui, atleidžiamam darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, taip pat neteisėtai atleistam darbuotojui priklausančių išmokų skaičiavimo tvarką, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas V. K., nesutikdamas su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus darbo ginčų komisijos (toliau – ir DGK) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimu darbo byloje Nr. APS-131-5981 ir 2021 m. rugsėjo 8 d. sprendimu darbo byloje Nr. APS-131-16054, kreipėsi į teismą atskirais ieškiniiais civilinėse bylose, kurios vėliau buvo sujungtos, prašydamas:
 - 2.1. 1) pripažinti jo atleidimą iš darbo atsakovės AB „Oro navigacija“ (iki 2023 m. sausio 2 d. buvo VĮ „Oro navigacija“) neteisėtu ir grąžinti jį į buvusias pareigas; 2) išieškoti iš atsakovės vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką;
 - 2.2. 1) priteisti iš atsakovės 14 821,80 Eur vidutinio darbo užmokesčio skirtumą; 2) 6 mėnesių vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką; 3) 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – [DK](#)) 57 straipsnio 8 dalies pagrindu;
- 4) priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
3. Ieškovas nurodė, kad nuo 2010 m. gruodžio 20 d. sudarytos darbo sutarties pagrindu dirbo pas atsakovę, ėjo Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas. 2021 m. vasario 24 d. atsakovė elektroninių ryšių priemonėmis įteikė jam pranešimą dėl darbo sutarties nuo 2021 m. vasario 26 d. nutraukimo.
4. Ieškovas nurodė, kad jo atleidimo motyvai (darbo organizavimo pakeitimai, sunki įmonės ekonominė padėtis, darbo funkcijos tapimas perteklinės) yra akivaizdžiai fiktyvūs, t. y. neatitinka jiems keliamo realumo ir objektyvaus pagrįstumo reikalavimo. Eilinio darbuotojo – tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko – pareigybės ir etato, nesusijusio su atsakovės gamybos apimtimi, panaikinimas negali būti vertinamas kaip darbo organizavimo įmonėje pakeitimas ar grėsmės jos veiklos tęstinumui ir nepertraukiamumui sumažinimas. Atsakovė toliau vykdo tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigybės apraše nustatytas funkcijas, tuo tikslu nuo 2021 m. kovo 15 d. įdarbino kitą asmenį į kitas pareigas, kurio pareigų aprašyme nustatytos funkcijos yra beveik tapačios ar identiškos ieškovo vykdytomis, o dalį ieškovo vykdytų mokslinių-tiriamųjų projektų darbų atsakovė perdavė kitiems darbuotojams. Dėl to ieškovo atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu, jam turi būti išieškomas vidutinis darbo užmokestis už visą pravaikštos laiką, taip pat ieškovas turi būti grąžintas į darbą.
5. Ieškovas taip pat pažymėjo, kad atsakovė, 2021 m. vasario 26 d. nutraukusi su ieškovu darbo sutartį, neįtraukė visų su darbo santykiais susijusių išmokų (3250 Eur išmokos, susijusios su SESAR projektais, ir 4110,44 Eur, sumokėtų pagal kolektyvinės sutarties nuostatas), todėl neteisingai apskaičiavo darbo užmokestį. Atsakovė, neįtraukdama minėtų sumų, klaidingai skaičiavo dienos vidutinį darbo užmokestį, t. y. skaičiavo, kad vidutinis darbo užmokestis yra 163,12 Eur, nors turėjo būti 304,28 Eur. Pagal klaidingą vidutinį darbo užmokesčio dydį atsakovė neteisingai apskaičiavo išeitinę išmoką ir papildomai neišmokėjo ieškovui 14 821,80 Eur.
6. Ieškovas taip pat nurodė, kad atleidimo iš darbo dieną atsakovė išmokėjo tik 5 vidutinių jo darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką pagal kolektyvinės sutarties 65.5 papunktį, nors turėjo išmokėti papildomai 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką pagal [DK](#) 57 straipsnio 8 dalį. Atsakovė, neatsiskačiusi su ieškovu, turi prisiimti [DK 147 straipsnio](#) 2 dalyje nustatytas pasekmes – mokėti netesybas.

7. Ieškovas kreipėsi į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisiją, 2020 m. kovo 24 d. prašymu prašydamas pripažinti atleidimą iš darbo be teisėto pagrindo bei pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką ir grąžinti į buvusias pareigas; priteisti išmokėti vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos; priteisti 3000 Eur neturtinės žalos atlyginimą; priteisti 6 mėnesių (pareiginių) darbo užmokesčio dydžio išmoką, 2021 m. rugpjūčio 13 d. prašymu prašydamas išieškoti iš atsakovės išeitinės išmokos skirtumą dėl neteisingai apskaičiuoto vidutinio darbo užmokesčio, išeitinę išmoką pagal [DK 57 straipsnio](#) 8 dalį ir netesybas. DGK 2021 m. balandžio 21 d. sprendimu darbuotojo reikalavimus atmetė kaip nepagrįstus o 2021 m. rugsėjo 8 d. sprendimu atsisakė nagrinėti ieškovo prašymą dėl vidutinio darbo užmokesčio skirto, netesybų ir išeitinės išmokos.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

8. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2022 m. vasario 25 d. sprendimu ieškovo ieškinius atmetė, paskirstė bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
9. Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad ieškovas 2010 m. gruodžio 20 d. pasirašytos neterminuotos darbo sutarties Nr. 741 pagrindu įsidarbino pas atsakovę, nuo 2011 m. sausio 4 d. ėjo generalinio direktoriaus patarėjo pareigas, nuo 2011 m. rugpjūčio 16 d. – generalinio direktoriaus patarėjo-projekto vadovo pareigas, nuo 2017 m. rugpjūčio 16 d. perkeltas dirbti Mokymo centro viršininku, pavedant papildomai atlikti projekto vadovo funkcijas tarptautinio bendradarbiavimo srityje, 2018 m. sausio 1 d. dar kartą pakeitus sutartį ir atitinkamai pakoregavus įmonės organizacinę struktūrą ieškovo pareigos pervardytos į Kompetencijų centro vadovo, o nuo 2018 m. kovo 12 d. ieškovas atsakovės įstaigoje pradėjo vykdyti naujai įsteigtos pareigybės – tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko Strateginės plėtros ir tarptautinio bendradarbiavimo skyriuje funkcijas.
10. Teismas nustatė, kad atsakovės vadovo 2020 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-264 patvirtinto pareigybės aprašymo IV skyriuje apibrėžtos tokios ieškovo pareigos: dalyvauti rengiant įmonės strateginį veiklos plano projektą, užtikrinant jo įgyvendinimą, teikti siūlymus skyriaus vadovui dėl jo tobulinimo ar pakeitimo, nagrinėti ICAO, ES, Europos civilinės aviacijos konferencijos (ECAC) Eurokontrolės ir kitų organizacijų, susijusių su skyriaus veikla, dokumentus; teikti siūlymus dėl įmonės ir skyriaus rengiamų dokumentų tarptautinio bendradarbiavimo bei tarptautinių ryšių plėtros klausimais; dalyvauti įgyvendinant įmonei ir atitinkamai skyriui priskirtas Baltijos funkcinio oro erdvės bloko; pagal kompetenciją ar gavus įgaliojimus dalyvauti tarptautinių civilinės aviacijos organizacijų veikloje, atstovauti įmonei bei vykdyti šių organizacijų programas ir projektus; pagal kompetenciją dalyvauti įgyvendinant SESAR ar kitų mokslinių/ industrinių tyrimų programas ir projektus, ir kt. Teismas padarė išvadą, kad ieškovo darbinė veikla apėmė dalyvavimą tarptautinėse programose, įvykių koordinavimą, informacijos rinkimą, apibendrinimą, sisteminimą bei jos perdavimą kitiems už sprendimų priėmimą atsakingiems atsakovės darbuotojams ir faktiškai buvo susijusi su tarptautinio bendradarbiavimo ir koordinavimo funkcijų atlikimu.
11. Teismas nustatė, kad 2020 m. lapkričio 26 d. įsakymu atsakovė, atsižvelgdama į COVID-19 pandemijos sukeltus pokyčius priėmė sprendimą naikinti dalį pareigybių ir mažinti darbuotojų skaičių, be kita ko, ieškovo poziciją.
12. Teismas nustatė, kad atsakovė 2020 m. lapkričio 26 d. pasirašytinai įteikė ieškovui pranešimą Nr. 10-1667 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kuriuo jis buvo įspėtas dėl atleidimo iš darbo [DK 57](#) straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu nuo 2021 m. vasario 26 d. Pranešime nurodytos aiškos darbo sutarties nutraukimo priežastys – ieškovo atliekama darbo funkcija įmonei tapo perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų, atsižvelgiant į COVID-19 viruso plitimą visame pasaulyje, kuris nulėmė ženklų skrydžių sumažėjimą, neigiamai paveikė įmonės gaunamas pajamas, nebelenkamos tarptautinių ryšių plėtros ir susitikimų užsienyje, todėl išnyko ieškovo vykdytų tarpininkavimo funkcijų poreikis. Darbo sutartis su ieškovu nutraukta 2021 m. vasario 26 d. įspėjime nurodytu pagrindu. Apie tai ieškovas informuotas atsakovės 2021 m. vasario 24 d. pranešimu Nr. DS-1820.
13. Nustatęs, kad 2020 m. lapkričio 26 d. pranešimas (įspėjimas) turi datą, numerį, jie yra įrašyti ranka ir registruoti atsakovės dokumentų valdymo sistemoje, šio dokumento kopija ieškovui įteikta tą pačią dieną pasirašytinai, jam nurodant įteikimo datą ir nenurodant jokių pastabų dėl jo, teismas padarė išvadą, jog atsakovė tinkamai įgyvendino pareigą pateikti darbuotojui rašytinės formos įspėjimą, nepažeidė [DK 57](#) straipsnio 7 dalyje nustatytų terminų. Teismas nesutiko su ieškovu, kad įspėjimas jam buvo įteiktas tik 2021 m. vasario 24 d., t. y. dvi dienos iki darbo sutarties nutraukimo. Tai yra skirtingo turinio ir skirtingos teisinės prigimties dokumentai.
14. Teismas nurodė, kad byloje nėra ginčo dėl to, jog jokio individualaus, aiškiai išreikšto ir tik ieškovui skirtos siūlymo užimti kitą galimą pareiginę poziciją atsakovė ieškovui neteikė. Tačiau teismas sutiko su atsakovės pozicija, kad darbdavė užtikrino atleidžiamam darbuotojui jo teisę rinktis galimą kitą jį tenkinančią poziciją, nes ieškovui įteiktame pranešime dėl darbo sutarties nutraukimo, be kita ko, buvo nurodyta, kad dėl informacijos apie laisvas pareigybės galima kreiptis į Žmogiskųjų išteklių valdymo skyrių arba sekti konkursines pareigybės sistemoje <http://portalas.vtd.lt>. Tačiau ieškovas buvo pasyvus, nesirūpino darbo perspektyvomis, byloje nėra duomenų, kad, žinodamas apie tai, matydamas laisvas jį tenkinančias pozicijas, ieškovas būtų išreiškęs norą ir pageidavimą jas užimti. Taigi teismas nusprendė, kad [DK 57](#) straipsnio 2 dalies nuostatos pažeidimas, nenustačius kitų pažeidimų, laikytinas formalium.
15. Teismas nusprendė, kad atsakovė nepažeidė [DK 57](#) straipsnio 3 dalies nuostatos dėl darbuotojų atrankos kriterijų patvirtinimo. Teismas rėmėsi tuo, kad pats ieškovas posėdžio metu pripažino, jog įvardyta ieškovo pareigybė įmoneje buvo viena, patikėta tik ieškovui, nebuvo kitų asmenų, ją atliekančių ir kuriems ji buvo patikėta, todėl nustatyti atrankos kriterijus tokio darbuotojo atleidimo momentu darbdavė neprivalėjo. [DK 57](#) straipsnio 3 dalis reglamentuoja situaciją, kai darbdavys turi patvirtinti darbuotojų atrankos kriterijus, ji susijusi su aplinkybe, kai perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų.
16. Teismas, vertindamas ieškovo atleidimo iš darbo teisinį ir faktinį pagrindą, padarė išvadą, kad ieškovo vykdytų funkcijų nebereikalingumą nulėmė iš esmės nuo atsakovės valios nepriklausantys, globalūs tarptautinių ryšių ir tarptautinio bendradarbiavimo formos ir formato pokyčiai dėl COVID-19 viruso plitimo paskelbtos pasaulinės pandemijos. Dėl to pokyčiai atsakovės veikloje ir jos atlikta struktūrinė įmonės pertvarka buvo reali ir objektyviai būtina.
17. Teismas nustatė, kad iki COVID-19 pandemijos ir įvesto karantino ieškovas buvo reguliariai siunčiamas į užsienio komandiruotes tam tikroms užduotims atlikti, šios užduotys iš esmės buvo susijusios su bendrų klausimų derinimu, informacijos rinkimu, vėliau jis teikdavo atsakovei ataskaitas, pranešimus. Prasidėjus pandemijai, gyvų susitikimų faktiškai neliko, visas darbas, kurį kuravo ieškovas, buvo perkeltas į virtualią erdvę. Pagal atsakovės pateiktus duomenis susitikimų skaičius ir trukmė mažėjo, o tai nulėmė ir dalies ieškovo vykdytų funkcijų nereikalingumą. Tarptautinis bendradarbiavimas ir atsakovės dalyvavimas tarptautinėse organizacijose tebevyksta, tačiau atsakovės pateikti duomenys patvirtina, kad tai vyksta kitu lygmeniu – per skyrių, departamentų vadovus ir jiems pavaldžius darbuotojus, ministerijų lygmeniu. Atsakovės veikla vykdoma koncentruotai, atsiirbojant nuo papildomo, nebūtino koordinavimo. Atsižvelgdamas į tai teismas nusprendė, kad nėra pakankamo pagrindo išvadai, jog ieškovo pareiginė pozicija ir jo funkcijos įmoneje faktiškai išliko visa apimtimi ir tėra tik perskirstytos kitiems asmenims.
18. Teismas padarė išvadą, kad atsakovė tinkamai atsiskaitė su ieškovu, todėl nėra pagrindo tenkinti ieškovo reikalavimą dėl vidutinio darbo užmokesčio priteisimo už uždelstą atsiskaityti laiką (dėl netesybų išieškojimo):
- 18.1. Teismo vertinimu, ieškovo nurodoma 4110,44 Eur dydžio suma, sumokėta jam 2021 m. sausio mėn. pagal kolektyvinę sutartį, kuri, bylos duomenimis, yra susijusi su kelionės išlaidų kompensavimu ir priedu prie kasmetinių atostogų (kolektyvinės sutarties 74 ir

51 punktai), nepatenka į [DK 139](#) straipsnyje nustatytą darbo užmokesčio sudėtinę dalį. Tai yra tikslinė išmoka, susijusi su tam tikrų garantijų darbuotojui teikimu. Ši suma nepatenka ir į Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, (toliau – ir Aprašas) 3 punkte nurodytas sumas. Aprašo 3 punkte nustatyta, kad į vidutinį darbo užmokestį, be kita ko, yra įskaitoma priemonė prieš valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, mėnesinės premijos, mokamos už mėnesio darbo rezultatus, kiti mokėjimai už atliktą darbą, nustatyti darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse (Aprašo 3.4 papunktis). Taigi, į vidutinį darbo užmokestį įskaitomi ne bet kokie mokėjimai pagal kolektyvinę sutartį, o tie, kurie nurodyti už atliktą darbą.

- 18.2. Teismas nustatė, kad ieškovo nurodyta 3250 Eur dydžio išmoka už 2020 m. gruodžio mėn. yra metinė skatinamoji premija, mokama darbuotojui darbdavio prerogatyva ir diskrecija ne sistemingai, todėl ši išmoka nėra [DK 139](#) straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodyta premija. Netgi darant priešingą išvadą, teismas pažymėjo, kad atsakovė, skaičiuodama vidutinį darbo užmokestį ieškovui, gruodžio mėnesio premiją įtraukė į bendrą sumą (3092 Eur lapkričio mėn. + 3092 Eur gruodžio mėn. + 1082 Eur sausio mėn. + 3250 Eur gruodžio mėn. premija = 10 516 Eur / 3 = vieno mėnesio vidurkis / 22 d. d. = 159 Eur vienos dienos darbo užmokesčio vidurkis; atsakovės apskaičiuotas dienos vidurkis yra 163,12 Eur). Ieškovas pateikė netinkamus skaičiavimus, nes jo nurodyta vasario mėnesio darbo užmokesčio suma į skaičiavimus nėra įtraukiama, pagal Aprašo nuostatas, vidurkiams skaičiuoti imami trijų mėnesių iki atleidimo buvę pajamų rodikliai.
19. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą pagal ieškovo apeliacinį skundą, 2022 m. birželio 2 d. sprendimu panaikino Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. vasario 25 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškovo reikalavimus tenkino:
- 19.1. pripažino, kad atsakovė 2010 m. gruodžio 20 d. darbo sutartį Nr. 741 su ieškovu pagal [DK 57](#) straipsnio 1 dalies 1 punktą nutraukė neteisėtai;
- 19.2. grąžino ieškovą į buvusias Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas AB „Oro navigacija“;
- 19.3. priteisė ieškovui iš atsakovės 45 476,18 Eur (neatskaitytus mokesčių) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki šio teismo sprendimo priėmimo dienos;
- 19.4. išaiškino, kad, teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, DGK sprendimas netenka galios;
- 19.5. paskirstė bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
20. Teisėjų kolegija nurodė, kad ieškovo užimamos pareigybės darbo funkcijos apėmė dalyvavimą tarptautinėse programose, įvykių koordinavimą, informacijos rinkimą, apibendrinimą, sisteminimą bei jos perdavimą atsakovės darbuotojams, atsakingiems už sprendimų priėmimą, taip pat kitų jam darbdavio įgaliotų asmenų paskirtų funkcijų vykdymą, t. y. ieškovas vykdė tarptautinio bendradarbiavimo tarpininkavimo ir koordinavimo funkcijas.
21. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad AB „Oro navigacija“ dirba apie 300 darbuotojų, todėl jų kaita ir bendras skaičius gali būti nesusiję su organizaciniais pertvarkymais, dėl kurių buvo keičiamas darbo organizavimas viename skyriuje. Remiantis kasacinio teismo praktika, funkcijų perskirstymas, kai darbuotojo vykdytos funkcijos yra išskaidomos ir pavedamos kitiems darbuotojams arba jų dalis pavedama atlikti kitiems darbuotojams, o dalis vykdytų funkcijų priskiriama sukurtai naujai pareigybei, taip pat gali būti vertinamas kaip struktūrinis pertvarkymas ir sudaro pagrindą darbdaviui atleisti darbuotoją [DK 57](#) straipsnio nustatyta tvarka.
22. Panaikinus Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigybę, dalis vykdytų funkcijų panaikintos (tarpininkavimo), likusios funkcijos perduotos skyriaus vadovui. Aplinkybė, jog dalis tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko iki struktūrinių pertvarkymų vykdytų funkcijų išliko, nereiškia, jog išliko ir tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigybė. Atsižvelgdama į tai, teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavė (atsakovė) įrodė, jog atliko realius struktūrinius pertvarkymus Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriuje, kurie lėmė, jog ieškovo atliekamos tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko darbo funkcijos tapo nereikalingos (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 178 straipsnis).
23. [DK 57](#) straipsnio 3 dalies nuostatos turinys suponuoja tai, kad mažindamas darbuotojų skaičių darbdavys privalo organizuoti ir vykdyti jų atranką tik tuomet, kai perteklinę funkciją atlieka keletas darbuotojų (du ir daugiau). Jeigu perteklinę funkciją atlieka vienas darbuotojas ir jis atleidžiamas, [DK 57](#) straipsnio 3 dalyje nustatyta atleidžiamų darbuotojų atrankos tvarka nėra vykdoma. Atsižvelgdama į tai, kad ieškovas buvo vienintelis darbuotojas, kuris Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriuje ėjo tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas, teisėjų kolegija padarė išvadą, jog darbdavė, atleisdama ieškovą jo darbo funkcijoms tapus perteklinėmis, neprivalėjo vykdyti darbuotojų atrankos pagal [DK 57](#) straipsnio 3 dalies nuostatas.
24. Remdamasi bylos rašytiniais įrodymais, teisėjų kolegija nustatė, kad atsakovė laikėsi [DK](#) nustatytų įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų. Ieškovas apie darbo sutarties nutraukimą buvo įspėtas 2020 m. lapkričio 26 d., darbo sutartis su ieškovu nutraukta tik 2021 m. vasario 26 d., o 2021 m. vasario 24 d. ieškovui buvo įteiktas ne įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą, tačiau sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo.
25. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad byloje nėra ginčo dėl to, jog ieškovui įspėjimo laikotarpiu nebuvo siūlyta laisva darbo vieta. Per laikotarpį nuo 2020 m. lapkričio 26 d. iki 2021 m. vasario 26 d. ieškovas negavo raštiškai ar kitokia forma siūlymo, kuriame jam būtų siūloma eiti kitas pareigas.
26. Teisėjų kolegija nesutiko su pirmosios instancijos teismo bei atsakovės pozicija, kad ieškovas pats turėjo domėtis laisvomis darbo vietomis pas darbdavę, o bendro pobūdžio interneto svetainės, kur skelbiami konkursai, nurodymas yra tinkamas darbdavės pareigos pasiūlyti kitą darbą įvykdymas. [DK 57](#) straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbuotojo garantija su jo sutikimu užimti laisvas darbo vietas. Atitinkamai ši teisės norma įtvirtina darbdavio pareigą siūlyti atleidžiamam darbuotojui užimti konkrečias laisvas pareigybes.
27. Teisėjų kolegija konstatavo, kad atsakovės 2020 m. lapkričio 26 d. įspėjime apie atleidimą iš darbo nurodyta frazė „dėl informacijos apie laisvas pareigybes prašome kreiptis į Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrių arba konkursines pareigas sekite per sistemą <http://portalas.vtd.lt>“ negali būti laikoma tinkamai atsakovės įgyvendinta pareiga pasiūlyti ieškovui kitą darbą pagal [DK 57](#) straipsnio 2 dalį.
28. Atsižvelgdama į Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, (toliau – Konkursinių pareigybių sąrašas) 3 punktą, teisėjų kolegija nusprendė, kad atsakovė privalėjo pati siūlyti ieškovui užimti laisvas darbo vietas, net ir tas, dėl kurių buvo paskelbti konkursai, tačiau to nedarė. Teismas nurodė, kad atsakovės elgesys, nepagrįstai neperkeliant darbuotojo į kitas pareigas po struktūrinių pertvarkymų, nors tokia galimybė objektyviai egzistuoja, yra nepateisinamas darbuotojo atžvilgiu ir vertintinas kaip subjektyvus darbdavės nenoras tęsti darbo santykių.
29. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad darbdavės pareigos pasiūlyti ieškovui kitą darbą pagal [DK 57](#) straipsnio 2 dalį įnevykdymas yra esminis darbuotojo teisių ir garantijų pažeidimas, sudarantis pagrindą ieškovo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.
30. Pasisakydama dėl neteisėtai atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą teisėjų kolegija pažymėjo, kad, vadovaujantis [DK 218](#) straipsnio 5 dalyje įtvirtintu reglamentavimu, kai darbdavys turi iki 10 darbuotojų, tai darbo ginčą nagrinėjantis organas, pripažinęs darbuotojo atleidimą iš darbo

neteisėtu, esant darbdavio prašymui negrąžinti darbuotojo į darbą, privalo atsisakyti grąžinti darbuotoją į darbą ir turi taikyti alternatyvų įstatyme nustatytą pažeistų teisių gynimo būdą.

31. Remdamasi Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika teisėjų kolegija nurodė, kad teismai, parinkdami vieną iš šių alternatyvų darbuotojo (valstybės tarnautojo) teisių gynimo būdų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti ir siekti, kad priimtu sprendimu būtų užtikrinta darbuotojų (tarnautojų) teisių apsauga ir įvykdytas socialinis teisingumas, šie teisių gynimo būdai yra skirti pirmiausia darbuotojų (tarnautojų) interesams ginti.
32. Teisėjų kolegija nenustatė aplinkybių, teikiančių pagrindą daryti išvadą, kad į pirmesnę darbą grąžintam darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos toliau dirbti ar kad jis negali būti grąžintas į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių, nes atsakovė turi didelį skaičių įvairaus pobūdžio pareigybių darbuotojų, o ieškovo kvalifikacija leidžia jam pas atsakovę užimti ne vienos srities pareigybę ir tai patvirtino pati darbdavė bylos nagrinėjimo metu.
33. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį darbdavės nenoras, jog darbuotojas grįžtų į buvusį darbą, nėra esminis, o ieškovo pažeistos teisės realiai ir tinkamai bus apgintos grąžinus jį į darbą. Teismo vertinimu, ieškovo grąžinimas į buvusį darbą yra tinkamas, socialiai atsakingas ir proporcingas ieškovo neteisėtu atleidimu pažeistų jo teisių gynimo būdas.
34. Pripažinus ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu bei grąžinus jį į darbą, ieškovui priteistinas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką (t. y. nuo 2021 m. vasario 26 d. iki 2022 m. vasario 26 d.). Teisėjų kolegija pažymėjo, kad pagal kasacinio teismo praktiką kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką negali būti mažinama išmokėtos išeitinės išmokos dydžiu tuo atveju, kai teismo sprendimu pripažinus atleidimą neteisėtu darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-7-290/2005](#); 2015 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-415-969/2015](#)). Dėl to teisėjų kolegija nusprendė, kad bet kokios atsakovės ieškovui išmokėtos išmokos kaip išeitinės kompensacijos nėra įskaitomos į priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką.
35. Apeliacinės instancijos teismas 3250 Eur išmoką ieškovui už „SESAR 2020“ programos administravimą už 2020 metų rezultatus kvalifikavo kaip premiją už gerai atliktą darbą / veiklos rezultatus ([DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 6 punktą), nes taip yra nurodyta išmokos skyrimo akte ir ši išmoka patenka į darbo užmokestį pagal atsakovės Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos 9.2 papunktį. Dėl to ši išmoka sudaro darbo užmokesčio dalį ir yra įtrauktina į vidutinio darbo užmokesčio dydį vadovaujantis Aprašo 5.9 papunktyje nustatytais taisyklėmis.
36. Aprašo 5.9 papunktyje nustatyta, kad premijos, nurodytos Aprašo 3.5 papunktyje, išmokėtos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (metinės premijos), į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos imant ketvirtadalį bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Gautas dydis pridedamas prie ketvirčio premijos, mokamos už ketvirčio darbo rezultatus ir išmokėtos vieną iš skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių (jei išmokėtos kelios ketvirčių premijos, imama paskutinė), ir suma dalijama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų ar valandų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Gautas dydis pridedamas prie darbuotojo vidutinio dieninio darbo užmokesčio ar vidutinio valandinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto pagal Aprašo 5.4 ir 5.5 papunkčius.
37. Teismo vertinimu, 4110,44 Eur dydžio suma kvalifikuotina kaip papildoma išmoka atostogoms, sulgyta kolektyvinėje sutartyje (51 punkte), o 29 Eur – kaip kelionių išlaidos, kurios nėra įskaitomos į vidutinio darbo užmokesčio dydį.
38. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad prie darbdavės apskaičiuoto ieškovo vienos darbo dienos vidutinio darbo užmokesčio dydžio 163,12 Eur pridedama 18,06 Eur (3250 Eur / 4 / 45), todėl ieškovo vidutinis darbo dienos darbo užmokestis yra 181,18 Eur. Ieškovas neteisėtai atleistas 2021 m. vasario 26 d., iki apeliacinės instancijos teismo priimto sprendimo ieškovo priverstinė pravaikšta truko daugiau nei metus, tačiau vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką priteistinas tik už metus, t. y. nuo 2021 m. vasario 26 d. iki 2022 m. vasario 26 d. (251 darbo diena). Taigi ieškovui priteistinas 45 476,18 Eur dydžio (181,18 Eur x 251 d.) vidutinis darbo užmokestis (įskaitant mokėtinus mokesčius) už priverstinės pravaikštos laiką.
39. Teisėjų kolegijos vertinimu, nėra galimybės tiksliai įvertinti patenkintų ir atmetų ieškinio reikalavimų proporciją, nes teismo sprendimu yra išspręsti tarpusavyje susiję turtiniai ir neturtiniai ieškinio reikalavimai, tačiau iš esmės rezultatas yra toks, kurio siekė ieškovas: jo atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, jis grąžintas į darbą ir taikytos kitos teisinės pasekmės. Dėl to laikytina, kad ieškovas laimėjo bylą ir pirmosios, ir apeliacinės instancijos teisme, todėl jo patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimas priteistinas iš atsakovės. Įvertinęs tai, kad ieškovo prašomas priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimas neviršija Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio, patvirtintų Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. 1R-85 ir Lietuvos advokatų tarybos 2004 m. kovo 26 d. nutarimu „Dėl Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio patvirtinimo“, (toliau – Rekomendacijos) nustatytų dydžių, apeliacinės instancijos teismas ieškovui iš atsakovės priteisė 4356 Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų pirmosios ir apeliacinės instancijos teismuose, atlyginimo.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

40. Kasaciniu skundu atsakovė prašo: 1) panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. birželio 2 d. sprendimą ir palikti galioti Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. vasario 25 d. sprendimą arba 2) pakeisti Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 2 d. sprendimo dalį dėl ieškovo grąžinimo į buvusias Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas ir, pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, negrąžinti ieškovo į darbą, taikant kitas [DK 218](#) straipsnyje nustatytas pasekmes; priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:
 - 40.1. Teismas netinkamai aiškino ir taikė [DK 57 straipsnio](#) 2 dalį, nusprenddamas, kad įspėjimo laikotarpiu darbdaviui sukurta specifinė pareiga aktyviais veiksmais siūlyti atleidžiamam darbuotojui įmonėje esančias laisvas darbo vietas, o to nepadarius, konstatuojamas procedūrinis darbo sutarties nutraukimo pažeidimas, dėl kurio atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu. [DK 57](#) straipsnio 2 dalies nuostata reikšia, kad darbdavys turi imtis priemonių supažindinti darbuotoją su laisvomis darbo vietomis ir (arba) perkelti darbuotoją su jo sutikimu į tokią laisvą darbo vietą, atsižvelgdamas į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją, sveikatą, jei darbuotojas tokių norą (sutikimą) išreiškia. Sąžiningumo bei bendradarbiavimo principai reikalauja, kad darbuotojas, disponuodamas duomenimis apie laisvas darbo vietas, pats elgtųsi aktyviai bei informuotų darbdavį apie savo norą ir valią tęsti darbo santykius, sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą. Be to, teismas netinkamai aiškino ir taikė Konkursinių pareigybių sąrašo 3.1 papunktį, nes nepagrįstai struktūrinius pertvarkymus prilygino darbo organizavimo pakeitimams ir nusprendė, jog dėl darbo organizavimo pakeitimų atleidžiamam darbuotojui darbdavys galėjo siūlyti ir (ar) jį perkelti į laisvas konkursines vietas be konkurso, o to nepadaręs tariamai pažeidė iš [DK 57 straipsnio](#) 2 dalies kylančias pareigas.
 - 40.2. Teismas, nusprendęs grąžinti ieškovą į buvusias pareigas, netinkamai taikė [DK 218](#) straipsnio 4 dalį, taip pat nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos praktikos, kurioje išaiškinta, kad teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą darbuotoją į eitas pareigas, negali keisti to darbuotojo darbo sutarties sąlygų ir negali įpareigoti darbdavį atlikti organizacinių veiklos pertvarkymų, nes tai reikštų teismo kišimąsi į darbo sutarties šalių sutartinis santykius ir ūkinę darbdavio veiklą. Teismas neįvertino, kad šiuo atveju egzistavo net dvi alternatyvios sąlygos, kurioms esant darbuotojo interesai turėjo būti ginami negrąžinant jo į darbą: 1) ieškovas į darbą negalėjo būti

grąžintas dėl organizacinių priežasčių, nes jo iki atleidimo eitos pareigos buvo panaikintos; 2) ieškovo negrąžinti į darbą prašė darbdavė, tokį prašymą motyvuodama aplinkybe, jog ji neturi galimybės suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulgyto darbo.

40.3. Teismas pažeidė [DK 127 straipsnio](#) 6 dalį, nes, grąžinus ieškovo į darbą ir atkūrus jam iki atleidimo buvusias atostogas, neišsprendė darbuotojui išmokėtos 2484,32 Eur kompensacijos už nepanaudotas atostogas įskaitymo klausimo ir priteisė ieškovui maksimalią kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką sumą. Tokiu būdu teismas sudarė sąlygas darbuotojui nepagrįstai praturtėti jam išmokėtos atostogų kompensacijos suma. Teismui nusprendus grąžinti darbuotoją į darbą, visos su atleidimu susijusios teisinės pasekmės nustojo galios, t. y. išnyko darbo santykių pasibaigimo faktas ir sąlyga, leidžianti pakeisti nepanaudotas atostogas pinigine kompensacija ([DK 127 straipsnio](#) 6 dalis). Dėl to darbuotojui išmokėta kompensacija už iki atleidimo momento sukauptas kasmetines atostogas teismo sprendimu turėjo būti įskaityta į darbuotojui priteistą vidutinio darbo užmokesčio kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką.

40.4. Teismas neišsprendė darbuotojui atleidimo metu išmokėtos išeitinės išmokos įskaitymo į kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką klausimo, todėl netinkamai taikė [DK 57 straipsnio](#) 8 dalies ir [218 straipsnio](#) 2 dalies normas, neatsižvelgė į šiose normose nustatytą išmokų rūšį ir jų kompensacinę funkciją, nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, kurioje nurodoma, kad, taikant [DK 297 straipsnio](#) 3 dalį (redakcija, galiojusi iki 2013 m. sausio 1 d.), į darbuotojui priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką turi būti įskaityta šio darbuotojo gauta išeitinė išmoka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-7-290/2005](#)). Darbuotojas negali gauti išmokų, susijusių ir su teisėtu, ir su neteisėtu darbo sutarties nutraukimu. Šiuo atveju ieškovas iš esmės gavo daugiau, nei faktiškai būtų uždirbęs, jei darbo sutartis su juo nebūtų buvusi nutraukta, t. y. nepagrįstai praturtėjo darbdavės sąskaita. Analogiškai klausimas dėl išmokėtų sumų įskaitymo turėtų būti sprendžiamas ir teismui pripažinus atleidimą neteisėtu bei nusprendus negrąžinti darbuotojo į darbą bei taikant kitas [DK 218 straipsnio](#) 4 dalyje nustatytas pasekmes.

40.5. Teismas netinkamai apskaičiavo vidutinio darbo užmokesčio dydį ir atitinkamai nepagrįstai priteisė ieškovui didesnę kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, nei jam faktiškai priklausė, todėl pažeidė [DK 139 straipsnio](#) 4 dalį, reglamentuojančią vidutinio darbo užmokesčio dydžio skaičiavimą. Nors teismas teisingai nustatė, kad darbuotojui išmokėta 3250 Eur premija kvalifikuotina kaip premija už gerai atliktą darbą / veiklos rezultatus, todėl ji patenka į [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 6 punkto taikymo sritį, tačiau nepagrįstai šią premiją įtraukė į darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą, nes ši išmoka nepatenka tarp [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 1–5 punktuose nustatytų darbo užmokesčio dalių, nuo kurių skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis ([DK 139 straipsnio](#) 4 dalis).

40.6. Teismas, priteisdamas ieškovui visų jo patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą, nors ieškovo antrojo ieškinio reikalavimai net nebuvo sprendžiami, netinkamai aiškino ir taikė [CPK 93 straipsnio](#) 1 dalį, reglamentuojančią bylinėjimosi išlaidų paskirstymą. Byloje tenkinus tik pirmojo ieškinio reikalavimus, bylinėjimosi išlaidų nustatymo klausimas turėjo būti išspręstas nustatant proporcingai ieškovo patenkintų ir atmestų reikalavimų dalį. Teismas nepagrįstai vertino, kad byloje buvo pasiektas toks rezultatas, kurio siekė darbuotojas. Ieškovas sąmoningai reikė bei viso proceso metu visa apimtini palaikė du tarpusavyje nesuderinamus ieškinius su skirtingais reikalavimais – vienu ieškiniu ginčijo atleidimo teisėtumą, o kitu prašė su netinkamu atsiskaitymu susijusių sumų priteisimo. Tokiu būdu ieškovas prisiėmė riziką, kad vienas iš ieškinų teismo bus atmestas.

41. Ieškovas atsiliepimu į kasacinį skundą prašo skundą atmesti, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:

41.1. Teismas pagrįstai, remdamasis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika, vertino, ar atsakovė tinkamai įvykdė [DK 57 straipsnio](#) 2 dalyje nustatytą pareigą išnaudoti visas galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą su jo sutikimu, t. y. ar siekė realiai, o ne formaliai darbuotoją perkelti. Atsakovė nedėjo net minimalių pastangų, kad ieškovas būtų perkeltas į kitą darbo vietą, šią pareigą išimtinai perkėlė tik ieškovui. Atsakovė klaidina teismą, jog ieškovas nenorėjo eiti kitų pareigų, nes pastarasis norėjo ir siekė tai daryti, bet akivaizdžiai matė atsakovės nusiteikimą jo atžvilgiu ir nenorą ieškovo perkelti į kitas pareigas.

41.2. Teismas parinko tinkamą, proporcingą ir teisėtą priemonę ieškovo pažeistų teisių atžvilgiu, nes poreikis atlikti ieškovo atliktas darbinės funkcijas išliko ir toliau. Ieškovas buvo atleistas dėl buvusių atsakovės vadovų asmeninio nusiteikimo prieš jį, o ne dėl to, kad buvo būtina atsisakyti ieškovo pareigybės. Siekiant ieškovo atleisti, buvo imituota pertvarka, trumpam perskirstytos funkcijos, o tada priimtas naujas darbuotojas, kuris, formaliai pakeitus pareigybės pavadinimą, atlieka tas pačias funkcijas. Taigi, atsakovės vykdoma pertvarka buvo fiktyvi, o ieškovo atliekama darbo funkcija buvo reikalinga ir aktuali.

41.3. Teismas tinkamai apskaičiavo ieškovui mokėtinas sumas.

41.3.1. Teismas pagrįstai nusprendė, jog 3250 Eur dydžio išmoka už 2020 m. gruodžio mėn. yra įtrauktina į darbo užmokestį, nes ši išmoka buvo mokama už pasiektus rezultatus, vykdant darbo funkcijas, ir atliktus darbus tarptautiniuose projektuose ir yra priskiriama darbo užmokesčiui. Tai nėra skatinamoji premija ir (ar) išmoka už gerą darbą. Nors ieškovas pirmosios instancijos teismo prašė išreikalauti iš atsakovės deklaracijas dėl išlaidų kompensavimo už darbą SESAR projektų veikloje kurios patvirtina, kad išmoka yra tiesioginės personalo išlaidos, o ne premija, tačiau teismas šių dokumentų neišreikalavo. Tai, kad 3250 Eur dydžio išmoka yra įskaičiuojama į vidutinį darbo užmokestį, patvirtina ir atsakovės 2020 m. gruodžio mėn. įsakymas dėl išmokų skyrimo „SESAR 2020 W2“ programos administravimo ir projektų nariams. Tokiu būdu ši priemoka patenka į [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 4 ir 5 punktus, nes tai yra papildomos užduoties atlikimas, už tai ir mokamos išmokos.

41.3.2. Atsakovės pozicija, kad, pripažinus atleidimą neteisėtu, ieškovui išmokėta 5 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka turi būti įskaityta į jam pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį priteisinas sumas, yra nepagrįsta, nes ši išmoka nebuvo mokama pagal [DK](#). Ši išeitinė išmoka savo prigimtimi laikytina savarankiška papildoma garantija atleidžiamam darbuotojui, dėl kurios susiderėjo ir sulgyto šalys kolektyvinėje sutartyje.

41.4. Teismas tinkamai paskirstė bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Teismas pagrįstai nurodė, kad esminis reikalavimas pripažinti ieškovo atleidimą neteisėtu buvo patenkintas, todėl pagrindinė ieškovo reikalavimų dalis buvo patenkinta. Bylinėjimosi išlaidų atlyginimo mažinimas neatitiktų sąžiningumo, teisėtumo bei proporcingumo reikalavimų.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl darbdavio pareigos siūlyti laisvas darbo vietas darbuotojui, atleidžiamam darbdavio iniciatyva be darbuoto kaltės, kai

darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla ([DK 57 straipsnio 2 dalis](#))

42. [DK](#) (2020 m. gegužės 21 d. įstatymo Nr. XIII-2944 redakcija, galiojusi nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. iki 2022 m. rugpjūčio 1 d.) 57 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, jei darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla.
43. Pagal [DK 57 straipsnio 2](#) dalį darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.
44. Taigi darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali lemti, kad darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė, t. y. darbdaviui pasikeičia darbuotojo darbo poreikis ir jo atliekama darbo funkcija tampa nereikalinga. Ši priežastis sudaro pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį su pertekline darbo funkcija atliekančiu darbuotoju ([DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktas](#)). Darbuotojo atliekama darbo funkcija gali būti pripažįstama pertekline tada, kai darbdavys visiškai atsisako darbuotojo atliekamos darbo funkcijos arba, optimizuodamas darbo resursus, nusprendžia, kad tas pačias ar panašias funkcijas gali atlikti mažiau darbuotojų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-152-248/2020](#), 29 punktas). Funkcijų perskirstymas, kai darbuotojo vykdytos funkcijos yra išskaidomos ir pavedamos kitiems darbuotojams arba jų dalis pavedama atlikti kitiems darbuotojams, o dalis vykdytų funkcijų priskiriama sukurtai naujai pareigybei, taip pat gali būti vertinamas kaip struktūrinis pertvarkymas ir sudaro pagrindą darbdaviui atleisti darbuotoją [DK 57 straipsnio](#) nustatyta tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-48-943/2022](#), 31 punktas).
45. Kasacinis teismas, aiškindamas [DK 57 straipsnio 2](#) dalį, yra nurodęs, kad įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą lemiančių priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, baigtinio sąrašo. Tai gali būti tiek vidinės priežastys (darbo organizavimo pertvarkymas, optimizuojant turimus resursus ar pan.), tiek išorinės priežastys (ekonominės ar kitos išorinės priežastys, dėl kurių darbdavys nusprendžia sumažinti įmonės veiklos sąnaudas, ar pan.). Įstatyme įtvirtintas šių priežasčių realumo reikalavimas reiškia, jog darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimas buvo pagrįstas realiai egzistuojančiomis su darbdavio veikla susijusiomis vidinėmis ar išorinėmis priežastimis, lėmusiomis pasikeitusį darbuotojų darbo poreikį ir sprendimo dėl darbuotojo atleidimo priėmimą. Įgyvendinant darbdavio veiklos tikslus priimtų sprendimų kaip priežasties, dėl kurios konkretaus darbuotojo funkcija tampa perteklinė, realumo įvertinimas neapima jo tikslingumo ir pagrįstumo įvertinimo (pirmiau nurodyta kasacinio teismo nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-152-248/2020](#), 38–39 punktai).
46. Darbo sutarties nutraukimo teisėtumą lemia ne tik priežasčių realumas bei jų ryšys su tuo, kad darbuotojo atliekamos darbo funkcijos tapo perteklinės, bet ir tinkamai įvykdyta darbuotojo atleidimo procedūra. Tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama [DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkte](#) įtvirtintu teisiniu pagrindu, atleidimo procedūra yra teisėta, jei laikomasi atleidžiamų darbuotojų atrankos reikalavimų ([DK 57 straipsnio 3 dalis](#)), darbuotojo įspėjimo apie būsimą atleidimą terminų ([DK 57 straipsnio 7 dalis](#)) bei laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu, pasiūlymo įspėjimo laikotarpiu reikalavimo ([DK 57 straipsnio 2 dalis](#)) (pirmiau nurodyta kasacinio teismo nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-152-248/2020](#), 52 punktas). Struktūrinių pokyčių realumas ir būtinumas, pagrindžiantis konkretaus darbuotojo atliekamos darbo funkcijos nereikalingumą, negali paneigti [DK 57 straipsnio 2](#) dalyje įtvirtintos darbuotojo garantijos su jo sutikimu užimti laisvas darbo vietas, kurios sukuriamos įgyvendinant darbo organizavimo pokyčius. Darbuotojas gali būti atleistas [DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkte](#) nustatytu pagrindu tik jeigu laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu (pirmiau nurodyta kasacinio teismo nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-48-943/2022](#), 33 punktas).
47. Atsižvelgiant į tai, kad iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 129 straipsnio 1–2 dalių](#) nuostatų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turinys iš esmės analogiškas šiuo metu galiojančio [DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkto, 2 dalies](#) nuostatomis, byloje, be kita ko, vadovaujamosi ir kasacinio teismo praktika, kurioje aiškinamos iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 129 straipsnio 1–2 dalių](#) nuostatos.
48. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad darbdavys pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti į kitą darbą, privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jeigu laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkamai laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai tokia laisva darbo vieta pasiūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis su jo sutikimu į ją perkeltas dirbti, ir pan.). Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą objektyviai sąlygota kito atitinkamo darbo buvimo ir darbuotojo sutikimo būti perkeltam į kitą darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-477-1075/2017](#), 49 punktas ir jame nurodyta kasacinio teismo praktika).
49. Kadangi įstatymas nenustato privalomos rašytinės kito darbo pasiūlymo formos, taip pat darbuotojo atsisakymo nuo pasiūlymo formos, esant ginčui dėl su kito darbo siūlymu susijusių faktų buvimo, jie teisme gali būti įrodinėjami visomis [CPK](#) 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytomis įrodinėjimo priemonėmis. Taigi informacija apie turimas laisvas darbo vietas atleidžiamam darbuotojui gali būti pateikta ne tik individualiai, bet ir viešo paskelbimo būdu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-575/2014](#) ir joje nurodyta kasacinio teismo praktika). Be to, darbuotojas į kitą darbą gali būti perkeltas ne tik darbdavio, bet ir savo iniciatyva, pateikęs prašymą darbdaviui. Tokiu atveju konstatuoti, kad darbdavys nepažeidė pareigos, nustatytos [DK 57 straipsnio 2](#) dalyje (iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 129 straipsnio 1](#) dalyje), galima tik tuomet, jei darbuotojui buvo laisvai prieinama informacija apie neužimtas darbo vietas, ši informacija buvo išami ir suprantama (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 1 d. nutartį civilinėje byloje [Nr. 3K-3-414-248/2015](#)). [DK 57 straipsnio 2 dalies](#) (iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 129 straipsnio 1 dalies](#)) pažeidimu būtų laikoma, jeigu darbuotojui nebūtų suteikta visa informacija apie laisvas darbo vietas įmonėje, nebūtų svarstomi jo pageidavimai dėl perėjimo dirbti į kitą darbą arba be pagrindo jis nebūtų suteiktas ar panašiais atvejais (Lietuvos Au
- kščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-102/2009](#)).
50. Taigi darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. sausio 19 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-70-701/2023](#), 45 punktas). Atsižvelgiant į aptartą teisinį reguliavimą ir kasacinio teismo praktiką, pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal [DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktą](#) sudaro šių juridinių faktų visuma: 1) realūs darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, lemiantys konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą ([DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 2 dalis](#)), 2) laikytasi darbuotojo įspėjimo apie būsimą atleidimą terminų ([DK 57 straipsnio 7 dalis](#)), 3) laikytasi atleidžiamų darbuotojų atrankos reikalavimų

([DK 57 straipsnio](#) 3 dalis), 4) laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu ([DK 57 straipsnio](#) 2 dalis).

51. Nagrinėjamu atveju darbo teisiniai santykiai buvo susiklostę tarp ieškovo ir atsakovės AB „Oro navigacija“ (iki 2023 m. sausio 2 d. VĮ „Oro navigacija“). Byloje nustatyta, kad ieškovas nuo 2010 m. gruodžio 20 d. dirbo atsakovės įmonėje, ėjo generalinio direktoriaus patarėjo pareigas, vėliau pareigybės keitėsi, o 2018 m. kovo 12 d. atlikus darbo sutarties pakeitimą, pradėjo eiti Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas. Atsakovės generalinio direktoriaus 2020 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. P-373 panaikinta Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigybė ir etatas nuo 2021 m. vasario 27 d.; šiame įsakyme nurodyta, kad atsižvelgiama į COVID-19 viruso plitimą visame pasaulyje sukeltą ženklių skrydžių srautų sumažėjimą, turėjusį įtakos įmonės pajamoms, ir ilguoju periodu prognozuojamą sunkią įmonės finansinę padėtį, taip pat siekį užtikrinti įmonės veiklos tęstinumą ir nepertraukiamumą. Apie darbo sutarties nutraukimą nuo 2021 m. vasario 26 d. darbdavės iniciatyva [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punkto pagrindu ieškovas informuotas 2020 m. lapkričio 26 d. įspėjimu.
52. Pirmosios instancijos teismas, sprenddamas dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo, konstatavo, kad atsakovės struktūrinių pertvarkymų pokyčiai iš tiesų vyko, buvo realūs, konkretūs, įforminti nenuginčytais vadovo įsakymais bei kitais vidaus teisės aktais. Ieškovo vykdytų funkcijų nebereikalingumą nulėmė nuo atsakovės valios nepriklausančios aplinkybės, atsakovės veiklos pokyčiai buvo realūs ir objektyviai būtini. Apeliacinės instancijos teismas iš esmės pritarė pirmosios instancijos teismo išvadai, kad ieškovo atliekamos tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko darbo funkcijos tapo nereikalingos ir jo pareigybė, kuri, be kita ko, buvo vienintelė Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriuje, panaikinta dėl atsakovės atliktų realių darbo organizavimo pertvarkymų Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriuje. Taip pat tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismas laikėsi tos pačios pozicijos, kad darbdavė nepažeidė įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų, neprivalėjo vykdyti darbuotojų atrankos, todėl nepažeidė [DK 57 straipsnio](#) 3 dalies. Taigi, byloje nustatyta ir dėl to kasaciniame teisme nebėra ginčo, jog įspėjimo apie būsimą atleidimą terminai, atleidžiamų darbuotojų atrankos reikalavimai nebuvo pažeisti, o ieškovo buvusi pareigybė ir etatas buvo panaikinti ieškovo darbo funkcijoms tapus nebereikalingoms.
53. Faktas, kad atleistas iš darbo darbuotojas galėjo būti perkeltas su jo sutikimu į kitą darbą, reiškia, jog darbo sutartis su šiuo darbuotoju [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punkto pagrindu nutraukta nesant vieno iš būtinų jai nutraukti juridinių faktų sudėties elementų, t. y. fakto, kad darbuotojas negali būti perkeltas su jo sutikimu į kitą darbą, o tai sudaro pagrindą pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta be teisėto pagrindo (žr. šios nutarties 50 punktą). Taigi šiame kontekste sprendžiant dėl darbo sutarties nutraukimo pagal [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punktą teisėtumo, atsižvelgiant į [DK 57 straipsnio](#) 2 dalį, būtina vertinti: 1) objektyvias darbdavio galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą, t. y. ar darbovietėje yra kitų laisvų darbo vietų, kurias galėtų užimti atleidžiamas darbuotojas; ir 2) darbuotojo valią būti perkeltam į kitą laisvą darbo vietą ir tokiu būdu tęsti darbo teisinius santykius pas tą patį darbdavį.
54. Kasaciniu skundu atsakovė, nesutikdama su apeliacinės instancijos teismo sprendimu, nurodo, kad teismas, nusprenddamas, jog atsakovė neįvykdė [DK 57 straipsnio](#) 2 dalyje nustatytos pareigos pasiūlyti darbuotojui kitą laisvą darbo vietą, netinkamai aiškino ir taikė [DK 57 straipsnio](#) 2 dalies normą. Atsakovės vertinimu, darbdavys turi imtis priemonių supažindinti darbuotoją su laisvomis darbo vietomis ir (arba) perkelti darbuotoją su jo sutikimu į tokią laisvą darbo vietą, atsižvelgdamas į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją, sveikatą, jei darbuotojas tokį norą (sutikimą) išreiškia. Taip pat atsakovė nurodo, kad apeliacinės instancijos teismas, nepagrįstai darbo organizavimo pakeitimus prilygindamas įmonės struktūriniams pertvarkymams, padarė neteisingą išvadą, jog darbdavė turėjo siūlyti ieškovui perkelti jį į laisvas konkursines vietas be konkurso. Teisėjų kolegija tik iš dalies sutinka su šiais atsakovės argumentais.
55. [DK](#) nustatytas teisinis reguliavimas ir kasacinio teismo praktikos išaiškinimai suponuoja, kad įstatymu nesant nustatyta, kaip darbdavys turi pateikti atleidžiamam darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas, kad pastarasis turėtų galimybę apsispręsti, ar pageidauja užimti laisvą darbo vietą, sprendžiant, ar darbdavys tinkamai įvykdė pareigą sudaryti galimybę darbuotojui išreikšti valią dėl laisvos darbo vietos užėmimo, kai tokia (tokios) darbo vieta (vietos) pas darbdavį buvo, svarbu įvertinti, ar darbuotojui (individualiai ar viešo paskelbimo būdu) buvo pateikta informacija apie laisvas darbo vietas, ar ši informacija buvo laisvai prieinama, pateikta aiškiai ir suprantamai.
56. Nagrinėjamu atveju pirmosios instancijos teismas vertino, kad nors atsakovė ir nepateikė individualaus, aiškiai išreikšto siūlymo dėl laisvų darbo vietų, ieškovui įteikta įspėjime dėl darbo sutarties nutraukimo nurodė, jog dėl informacijos apie laisvas pareigybes galima kreiptis į Žmoniškųjų išteklių valdymo skyrių arba sekti konkursines pareigybes sistemoje, todėl atsakovė užtikrino ieškovui jo teise rinktis galimą kitą jį tenkinančią poziciją. Dėl to teismas nusprendė, jog formalus [DK 57 straipsnio](#) 2 dalies nuostatos pažeidimas nesudaro pagrindo pripažinti atsakovės sprendimą atleisti ieškovą iš darbo neteisėtu.
57. Apeliacinės instancijos teismas
- , priešingai nei pirmosios instancijos teismas, padarė išvadą, kad įspėjime apie atleidimą iš darbo pateikta informacija apie galimybę dėl laisvų pareigybių kreiptis į atitinkamą skyrių arba per sistemą negali būti laikoma kaip atsakovės tinkamai įvykdyta [DK 57 straipsnio](#) 2 dalyje nustatyta pareiga pasiūlyti ieškovui kitą darbą. Be to, atsakovė, turėdama laisvų pareigybių, privalėjo siūlyti ieškovui užimti laisvas konkursines darbo vietas. Todėl apeliacinės instancijos teismas nusprendė, kad darbdavės pareigos pasiūlyti ieškovui kitą darbą pagal [DK 57 straipsnio](#) 2 dalį neįvykdymas yra esminis darbuotojo teisių ir garantijų pažeidimas, todėl ieškovo atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu ir grąžino ieškovą į buvusias pareigas.
58. Kaip minėta, byloje nustatytos aplinkybės patvirtina, kad atsakovė įspėjime dėl atleidimo iš darbo ieškovui pateikė informaciją, kad dėl susipažinimo su laisvomis darbo vietomis ieškovas gali kreiptis į įmonės Žmoniškųjų išteklių valdymo skyrių arba konkursines pareigas sekti per sistemą <http://portals.vtd.lt>.
59. Byloje ieškovas neįrodinėjo, kad informacija apie laisvas darbo vietas (nekonkursines pareigybes) buvo jam neprieinama ar neaiški, kad atsakovės įspėjime nurodytas Žmoniškųjų išteklių valdymo skyrius tokios informacijos neturi, atsakė ją ieškovui pateikti ar pan. Ieškovas byloje neneigė, kad apskritai nesikreipė į įspėjime nurodytą atsakovės Žmoniškųjų išteklių valdymo skyrių dėl laisvų darbo vietų (nekonkursinių pareigybių). Taigi, priešingai nei nusprendė apeliacinės instancijos teismas, nėra pagrindo daryti išvadą, kad atsakovė, nurodydama ieškovui dėl laisvų darbo vietų (nekonkursinių pareigybių) kreiptis į atitinkamą įmonės skyrių, savaime pažeidė [DK 57 straipsnio](#) 2 dalį, nes nesuteikė ieškovui informacijos apie laisvas darbo vietas (nekonkursines pareigybes) įmonėje.
60. Tačiau teisėjų kolegija pažymi, kad šiuo atveju kitaip vertinama situacija dėl laisvų konkursinių pareigybių siūlymo ieškovui. Atsakovės, kaip juridinio asmens, teisėnė forma iki 2023 m. sausio 2 d. buvo valstybės įmonė. Pagal Konkursinių pareigybių sąrašo (nutarimo redakcija, galiojusi nuo 2020 m. spalio 6 d. iki 2021 m. sausio 1 d.) 3.1 papunktį konkursas į sąrašo 2.3–2.4 papunkčiuose nurodytas pareigas valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, nerengiamas, jei reorganizavimo ar kitokių įmonės, įstaigos struktūrinių pertvarkymų metu iš kitų pareigų perkeliamas įmonės, įstaigos darbuotojas, atitinkantis tai pareigybei keliamus kvalifikacijos reikalavimus. Atsakovės kasacinio skundo argumentas, kad šis Konkursinių pareigybių sąrašas netaikytinas, nes atsakovė atliko ne struktūrinius pertvarkymus, o darbo organizavimo pakeitimus, nepagrįstas. Atsižvelgiant tiek į [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punktą ir 2 dalies nuostatas, tiek iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 129 straipsnio](#) 1–2 dalių nuostatas, taip pat į aptartą kasacinio teismo praktiką, darbdavio sprendimas panaikinti pareigybę ir jos etatą vertintinas kaip darbo organizavimo pakeitimas, kuris, be kita ko, reiškia įmonės struktūrinius pertvarkymus (žr. šios nutarties 44–46 punktus).
61. Byloje nustatyta, kad nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą 2020 m. lapkričio 26 d. iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio

pabaigos (2021 m. vasario 19 d., darbo sutartis nutraukta 2021 m. vasario 26 d.) įmonėje buvo keturios laisvos darbo vietos (Veiklos architektūros skyriaus vadovo, Finansų ir administracijos departamento vadovo, Eksploatacijos skyriaus valytojo, Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus vadovo), kurių pareigybės aprašyme nurodyta išsilavinimą atitiko ieškovas. Atsakovės teigimu, visos šios pareigybės (išskyrus valytojo) buvo konkursinės pareigybės, todėl atsakovė negalėjo jų siūlyti ieškovui.

62. Atkreiptinas dėmesys, kad atsakovė kasaciniame skunde taip pat nurodo, jog ieškovo įspėjimo dėl atleidimo iš darbo laikotarpiu visos buvusios laisvos pareigybės, kurios atitiko ieškovo turimą išsilavinimą ir kvalifikaciją, buvo konkursinės. Taigi tiek iš bylos medžiagos, tiek atsakovės nuoseklios pozicijos procesiniuose dokumentuose matyti, kad: 1) ieškovo įspėjimo laikotarpiu laisvų konkursinių pareigybių įmonėje buvo; 2) į konkursines pareigynes ieškovas galėjo pretenduoti tik dalyvaudamas konkurse, nes ieškovė laikėsi nuomonės, jog į šias pareigynes ieškovas negali būti perkeltas be konkurso.
63. Teisėjų kolegijos vertinimu, byloje nustatytos aplinkybės, patvirtinančios, kad atsakovės įmonėje buvo laisvų konkursinių pareigybių, kurioms keliamas išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimus ieškovas atitiko, tačiau dėl to, kad atsakovė nepagrįstai vertino, jog į šias pareigynes ieškovas negali būti perkeltas, o norėdamas jas užimti, privalo dalyvauti konkurse, ieškovui nebuvo sudaryta galimybė išreikšti valią būti perkeltam į pareigas, kurioms keliamas išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimus ieškovas atitiko.
64. Atsižvelgdama į nurodytas aplinkybes, teisėjų kolegija konstatuoja, kad nors, priešingai nei nusprendė apeliacinės instancijos teismas, atsakovė, pateikdama informaciją apie laisvas darbo vietas (nekonkursines pareigynes), savaime [DK](#) nuostatų nepažeidė, tačiau skundžiamame apeliacinės instancijos teismo sprendime padaryta pagrįsta išvada, jog nesudarydama galimybių įspėjimo laikotarpiu ieškovui išreikšti valios būti perkeltam su jo sutikimu į laisvas konkursines pareigynes be konkurso, kai tokių laisvų pareigybių iš tiesų buvo, atsakovė pažeidė [DK](#) 57 straipsnio 2 dalyje nustatytą reikalavimą. Atitinkamai teisėjų kolegija nusprendžia, kad laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu, pasiūlymo įspėjimo laikotarpiu reikalavimo, nustatyto [DK](#) 57 straipsnio 2 dalyje, nesilaikymas sudaro pagrindą pripažinti ieškovo atleidimo procedūrą, nutraukiant darbo sutartį pagal [DK](#) 57 straipsnio 1 dalies 1 punktą, neteisėta.

Dėl neteisėtai atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą

65. Pagal [DK](#) 218 straipsnio 2 dalį, jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, 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 turtinę ir neturtinę žalą.
66. [DK](#) 218 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pimesnį darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą; taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija.
67. Taigi, pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, taikytini [DK](#) 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse įtvirtinti alternatyvūs darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdai. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko. Kiekvienoje byloje taikytinas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas parenkamas, atsižvelgiant į joje nustatytas konkrečias bylos faktines aplinkybes. Nustačius, kad egzistuoja [DK](#) 218 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos šios teisės normos taikymo sąlygos, pažeistos darbuotojo teisės, ji neteisėtai atleidus iš darbo, apginamos taikant šioje teisės normoje nustatytą gynimo būdą, o tokių sąlygų egzistavimo nenustačius, jos apginamos taikant [DK](#) 218 straipsnio 2 dalyje nustatytą gynimo būdą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-327-701/2019](#), 46, 48 punktai).
68. Kaip minėta, apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu, nusprendė grąžinti ieškovą į buvusias Strateginės plėtros ir tarptautinių programų skyriaus tarptautinio bendradarbiavimo vadybininko pareigas. Atsakovės nenorą, kad ieškovas būtų grąžintas į darbą, teismas vertino kaip nereikšmingą.
69. Atsakovė kasaciniame skunde nurodo, kad apeliacinės instancijos teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą darbuotoją į eitas pareigas, netinkamai taikė [DK](#) 218 straipsnio 4 dalį, nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos praktikos, nes iki ieškovo atleidimo jo eitos pareigos buvo panaikintos ir atsakovė tuo pagrindu prašė negrąžinti ieškovo į darbą. Teisėjų kolegija šį atsakovės argumentą vertina kaip pagrįstą.
70. Nagrinėjamu atveju, vertinant apeliacinės instancijos teismo taikyto neteisėtai atleisto darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdo pagrįstumą, svarbu pažymėti, kad: 1) patys teismai, remdamiesi byloje esančiais įrodymais, nustatė, jog ieškovo etatas ir pareigybės, kuri buvo vienintelė įmonėje, panaikinti ieškovo atliekamoms darbo funkcijoms darbdavėi tapus perteklinėmis, be to, 2) darbdavė byloje nuosekliai palaikė poziciją, prašydama negrąžinti ieškovo į eitas pareigas, kurios yra panaikintos.
71. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad ūkinis ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys, bet ne teismas, todėl jis pats sprendžia, kuri pareigybė yra reikalinga, o kuri – ne (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-336-248/2016](#), 13 punktas ir jame nurodyta kasacinio teismo praktika). Tai reiškia, kad net ir konstatavus, jog darbuotojas iš darbo atleistas neteisėtai, tačiau teismui pripažinus, jog ieškovo pareigybė, kuri buvo vienintelė įmonėje, panaikinta teisėtu pagrindu, t. y. darbdavėi įrodžius [DK](#) 57 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindą, teismas negali grąžinti darbuotojo į buvusias tas pačias pareigas, kurios teisėtai yra panaikintos. Priešingu atveju tai reikštų, kad darbdavys teismo būtų įpareigojamas priimti įmonėje organizacinius sprendimus.
72. Atsižvelgdama į nurodytas aplinkybes teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs ieškovo iki atleidimo buvusios pareigybės, kai tokia konkreti pareigybė buvo vienintelė įmonėje, panaikinimą teisėtu, netinkamai taikė [DK](#) 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytus alternatyvius darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdus ir nepagrįstai nusprendė ieškovą grąžinti į buvusias pareigas, kurių įmonėje nebėra.
73. Byloje konstatavus, kad ieškovo pareigybė panaikinta dėl atsakovės atliktų realių darbo organizavimo pertvarkymų ieškovo darbo funkcijoms tapus nebereikalingoms, taip pat atsižvelgiant į tai, kad šiuo pagrindu atsakovė nuosekliai procesiniuose dokumentuose išreiškė prašymą negrąžinti ieškovo į buvusį darbą, kasacinis teismas nusprendžia, jog yra pagrindas taikyti [DK](#) 218 straipsnio 4 dalyje ieškovo teisių gynimo būdą. [DK](#) 218 straipsnio 4 dalyje nurodytu atveju darbuotojo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu ir laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną ([DK](#) 218 straipsnio 6 dalis).

Dėl neteisėtai atleistam darbuotojui priklausančių išmokų skaičiavimo

74. Atsakovė, nesutikdama su apeliacinės instancijos teismo apskaičiuotomis ir priteistomis ieškovui mokėtinomis sumomis, kasaciniame skunde laikosi pozicijos, kad: 1) grąžinęs darbuotoją į darbą ir atkūręs jam iki atleidimo buvusias atostogas, teismas neišsprendė darbuotojui išmokėtos

2484,32 Eur kompensacijos už nepanaudotas atostogas įskaitymo klausimo; 2) teismas neišsprendė darbuotojui atleidimo metu išmokėtos išeitinės išmokos įskaitymo į kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką klausimo; 3) taip pat teismas netinkamai apskaičiavo vidutinio darbo užmokesčio dydį ir atitinkamai nepagrįstai priteisė ieškovui didesnę kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, nes nepagrįstai 3250 Eur premiją už gerai atliktą darbą / veiklos rezultatus įtraukė į darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą, nors ši išmoka nepatenka tarp [DK 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose](#) nustatytų darbo užmokesčio dalių, nuo kurių skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis.

75. Teisėjų kolegija pažymi, kad byloje konstatavus, jog atsakovės sprendimas dėl ieškovo atleidimo iš darbo [DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkto](#) pagrindu pripažintinas neteisėtu, tačiau ieškovas negrąžinamas į darbą, nebėra teisinės reikšmės spręsti dėl atsakovės kasacinio skundo argumentų, susijusių su išmokomis, priteistinomis, kai darbuotojo atleidimas pripažintas neteisėtu ir darbuotojas grąžinamas į darbą.
76. Taigi teisėjų kolegija šiuo aspektu plačiau nepasisakys, tik atkreipia dėmesį, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai interpretavo kasacinio teismo praktikos išaiškinimus ir padarė nepagrįstą išvadą, jog bet kokios išmokėtos išmokos kaip išeitinės kompensacijos nėra įskaitomos į priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Tuo atveju, kai teismo sprendimu pripažinus atleidimą neteisėtu darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, teismas, vadovaudamasis [DK 58 straipsnio 2 dalimi](#), priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, o priteisdamas šį vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką turi atsižvelgti, ar darbuotojas jau buvo gavęs išeitinę išmoką ([DK 57 straipsnio 8 dalis](#)). Jei darbdavys jau buvo išmokėjęs išeitinę išmoką pagal [DK 57 straipsnio 8 dalį](#), teismui pripažinus darbuotojo atleidimą neteisėtu ir grąžinus jį į darbą, į priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką turi būti įskaitoma šio darbuotojo gauta išeitinė išmoka. Toks [DK](#) nuostatų aiškinimas pagrįstas tuo, kad, taikant neteisėtai atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą teisių gynimo būdą, išeitinė išmoka nėra mokama ([DK 218 straipsnio 2 dalis](#)). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 14 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. 3K-3-415-969/2015](#), kuria rėmėsi apeliacinės instancijos teismas, išaiškinimas, kad vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos suma nemažinama atleidžiant darbuotoją jam išmokėtos išeitinės išmokos apimtini, pateiktas buvus faktinei situacijai, kai, pripažinus darbuotojo atleidimą neteisėtu, jis negrąžinamas į darbą.
77. Kaip minėta, pagal [DK 218 straipsnio 4 dalį](#) nustatius, kad neteisėtai atleistas iš darbo darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžintas, jam priteisiamas išmokėti vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirta turtinė ir neturtinė žala. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.
78. [DK 139 straipsnio 1](#) dalyje darbo užmokestis yra apibrėžiamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Pagal [DK 139 straipsnio 2](#) dalį darbo užmokestį sudaro: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis) (1 punktas); papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą (2 punktas); priedai už įgytą kvalifikaciją (3 punktas); priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą (4 punktas); premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą (5 punktas); premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus (6 punktas).
79. [DK 142 straipsnio 1](#) dalyje nustatyti galimi darbuotojo premijavimo tikslai: 1) darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarka atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį; 2) darbdavio iniciatyva paskatinti jį už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus.
80. Taigi pagal premijavimo tikslus išskiriamos dvi premijų kategorijos: premijos, kurių skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka įtvirtinti darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje ar kitose darbo teisės normose (premijos už atliktą darbą); taip pat darbdavio iniciatyva skiriamos premijos, kurių tikslas – paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus (darbdavio iniciatyva skiriamos premijos) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-260-1075/2022](#), 27 punktas).
81. [DK 139 straipsnio 5](#) dalyje nustatyta, kad vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šio [DK 139 straipsnio 2 dalies 1–5](#) punktuose nurodytos darbo užmokesčio dalys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.
82. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką reglamentuoja Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, (aktuali redakcija, galiojanti nuo 2020 m. rugpjūčio 4 d.). Pagal Aprašo 3 punktą į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis už atliktą darbą (3.1 papunktis); didesnis apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandį darbą, darbą naktį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, ir kitais darbo ar tarnybos santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais (3.2 papunktis); papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą (3.3 papunktis); priedai ir priemokos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, mėnesinės premijos, mokamos už mėnesio darbo rezultatus, kiti mokėjimai už atliktą darbą, numatyti darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse (3.4 papunktis); premijos (išskyrus mėnesines premijas, numatytas Aprašo 3.4 papunktyje) ir kitos piniginės išmokos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, išskyrus pinigines išmokas (premijas), mokamas [DK](#) nustatytų švenčių dienų progomis, gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis, įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją, pareigūnų ir karių valstybinę pensiją arba kompensacinę išmoką (profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniam darbuotojams) ir savo noru nutraukiant darbo sutartį, atsistatydinant iš pareigų arba atleidžiant iš pareigų dėl anksčiau, tarnybos pradžios termino pabaigos arba negalėjimo dirbti pagal įgytą specialybę (3.5 papunktis).
83. Aprašo 5.9 papunktyje nustatyta, kad darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuojamojo laikotarpio užmokesčio (3 paskutinių kalendorinių mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis), apskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką (jeigu įstatymuose nenustatyta kitaip), įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis, nurodytas Aprašo 3.1–3.5 papunkčiuose.
84. Kasacinis teismas, aiškindamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio [DK 186 ir 233 straipsnius](#), apibrėžiančius darbo užmokesčio sąvoką ir darbdavio taikomus paskatinimus, yra pasisakęs, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir premijas, kurios nurodytos darbo sutartyse kaip atlyginimas už atliktas darbo funkcijas bei tam tikrų rodiklių įvykdymą. Tokiu atveju darbuotojas, įvykdamas nustatytas darbo normas, įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys – pareigą ją mokėti (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 7 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. 3K-3-1-248/2019](#) 81 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką).
85. Plėtojant pirmiau aptartą praktiką, naujausioje kasacinio teismo praktikoje pasisakant dėl darbuotojui mokamų premijų kvalifikavimo, nurodoma, kad privalomasis premijos už atliktą darbą požymis yra aiškių jos dydžio apskaičiavimo ir mokėjimo rodiklių nustatymas. Nesant aiškių rodiklių, apskritai nėra pagrindo premijos kvalifikuoti kaip darbo užmokesčio dalies. Toks požymis nėra būtinas skatinamajai premijai kvalifikuoti. Kita vertus, tai nepaneigia to, kad skatinamoji premija taip pat gali būti apibrėžta remiantis aiškiais jos apskaičiavimo ir mokėjimo rodikliais. Darbdavio diskrecija nustatyti ir išmokėti skatinamąją premiją lemia ir jo teisė apsispręsti dėl jos dydžio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos. Tokia darbdavio diskrecijos įgyvendinimo išraiška yra ir tie atvejai, kai darbdavys nors aiškiai apibrėžia premijos apskaičiavimo ir mokėjimo rodiklius, tačiau, apibrėždamas mokėjimo rodiklius, kartu nustato ir taisyklę, kad premija gali būti sumažinama ar netaikoma (neskiriama) darbdavio nustatytais atvejais, įskaitant ir už darbo drausmės pažeidimus, tokiu būdu patvirtinant nuostatą, kad šis priedas nėra

nuolat mokamas kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis (pirmiau nurodyta kasacinio teismo nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-260-1075/2022](#), 34–35 punktai).

86. Atsižvelgiant į aptartas vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką ir premijų mokėjimą reglamentuojančias teisės normas ir kasacinio teismo praktikoje pateiktus išaiškinimus, darytina išvada, kad [DK 142 straipsnio](#) 1 dalies 1 punkte nurodytos premijos už atliktą darbą, kurių skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka įtvirtinti darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje ar kitose darbo teisės normose, įtraukiamos skaičiuojant darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį, o [DK 142 straipsnio](#) 1 dalies 2 punkte nurodytos darbdavio iniciatyva skiriamos premijos paprastai neįtraukiamos į skaičiuojamą darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį. Sprendžiant, ar skaičiuojant vidutinį darbo užmokesčio dydį įtraukiamos premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotojui už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus, turi būti vertinama, ar tokių premijų mokėjimo tvarka ir sąlygos, premijos dydžio apskaičiavimo ir mokėjimo rodiklių nustatymas yra aiškiai ir konkrečiai nustatytas darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar kitu šalių susitarimu arba darbovietėje taikomoje darbo apmokėjimo sistemoje, ar jų mokėjimas nėra nulemtas išimtinai darbdavio diskrecijos, t. y. priklauso tik nuo darbdavio valios.
87. Byloje nustatyta, kad, pagal 2020 m. lapkričio 5 d. kolektyvinės sutarties Nr. 10-1544 65.5 papunktį, nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar darbdavio bankroto atveju, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą įmonėje – nuo 120 iki 240 mėnesių – 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Atsakovės 2021 m. vasario 24 d. raštu Nr. DS-1820, vadovaujantis [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punktu ir 2020 m. lapkričio 26 d. pranešimu Nr. 10-1667, nuo 2021 m. vasario 26 d. ieškovo darbo sutartis nutraukta, išmokant ieškovui priklausantį neišmokėtą darbo užmokestį, 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką ir kompensaciją už 15,23 nepanaudotų kasmetinių atostogų darbo dienomis bei kompensaciją už 2 nepanaudotas poilsio dienas už darbą komandiruotėje poilsio ar švenčių dieną.
88. Ieškovas byloje prašė išieškoti iš atsakovės vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką, priteisti iš atsakovės 14 821,80 Eur vidutinio darbo užmokesčio skirtumą, 6 mėnesių vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką ir papildomai neišmokėtą dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką pagal [DK 57 straipsnio](#) 8 dalį. Ieškovas, teigdamas, kad atsakovė papildomai neišmokėjo 14 821,80 Eur jam priklausančios išeitinės išmokos, rėmėsi argumentais, jog atsakovė, skaičiuodama vidutinį darbo užmokestį, nepagrįstai neįtraukė: 1) pagal kolektyvinę sutartį 2021 m. sausio mėnesį gautos 4110,44 Eur sumos; 2) 2020 m. gruodžio mėnesį gautos 3250 Eur dydžio išmokos už ieškovo veiklą SESAR projektuose.
89. Bylą nagrinėję teismai padarė išvadą, kad ieškovo nurodyta 4110,44 Eur suma, sumokėta jam 2021 m. sausio mėn. pagal kolektyvinę sutartį, nepatenka į [DK 139 straipsnyje](#) nustatytą darbo užmokesčio sudėtinę dalį. Dėl šios aplinkybės kasaciniame teisme ginčas nebekeliamas. Tačiau dėl atsakovės kasaciniame skunde ginčijamos ieškovo 2020 m. gruodžio mėnesį gautos 3250 Eur dydžio išmokos priskyrimo darbo užmokesčio daliai teismai laikėsi priešingų pozicijų.
90. Pirmosios instancijos teismas, vertindamas, ar atsakovė tinkamai atsiskaitė su [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punkto pagrindu teisėtai iš darbo atleistu ieškovu, padarė išvadą, kad, nesant duomenų, jog 3250 Eur dydžio išmoka buvo mokama sistemingai, ši išmoka yra metinė skatinamoji premija, mokama darbuotojui darbdavio prerogatyva ir diskrecija, todėl nėra [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 6 punkte nurodyta premija. Taigi teismas nusprendė, kad atsakovė tinkamai atsiskaitė su ieškovu.
91. Apeliacinės instancijos teismas, nustatęs, kad 3250 Eur dydžio išmoka ieškovui buvo skirta už „SESAR 2020“ programos administravimą už 2020 metų rezultatus, kvalifikavo ją kaip darbdavio iniciatyva skiriamą premiją pagal [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 6 punktą. Atsakovė šios teismo išvados neginčija, tačiau nesutinka su teismo vertinimu, kad ši išmoka įtraukiama skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį.
92. Pažymėtina, kad apeliacinės instancijos teismas, darydamas išvadą, kad 3250 Eur dydžio išmoka yra įtraukiama į vidutinį darbo užmokestį, rėmėsi išimtinai atsakovės 2020 m. lapkričio 5 d. kolektyvinės sutarties priedu Nr. 1 patvirtintos Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos 9.2 papunkčiu, kuriame nurodyta, jog darbuotojų darbo užmokestį taip pat gali sudaryti premijos (kaip jos suprantamos pagal [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 5 ir 6 punktus), skiriamos už išskirtinius rezultatus ar veiksmus, tokius, kaip, pavyzdžiui, nustatytų tikslų viršijimas, išskirtinė iniciatyva ar darbai, turėję reikšmingos įtakos įmonės veiklai.
93. Teisėjų kolegijos vertinimu, nurodytoje kolektyvinėje sutartyje nustatytos Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos abstrakti nuostata dėl galimo premijų mokėjimo ir jų įtraukimo į darbo užmokestį savaime nepatvirtina, jog ieškovui išmokėta konkreti 3250 Eur dydžio išmoka, susijusi su SESAR programos administravimu, kaip premija įtrauktina skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. Teismas nevertino ir nenustatė, ar tokių išmokų, susijusių su SESAR programos administravimu, mokėjimo tvarka ir sąlygos, išmokų dydžio apskaičiavimo ar mokėjimo rodiklių nustatymas buvo aiškiai ir konkrečiai nustatyti šalių darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar kitu šalių susitarimu arba darbovietėje taikomos darbo apmokėjimo sistemos kitose nuostatose, ar tokių išmokų mokėjimas nėra nulemtas išimtinai darbdavės diskrecijos.
94. Atsižvelgdama į nurodytas aplinkybes, teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas išvadą, jog 3250 Eur dydžio išmoka už „SESAR 2020“ programos administravimą už 2020 metų rezultatus kaip premija pagal [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 6 punktą įtrauktina skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, padarė nenustatęs ir tinkamai neįvertinęs tokiai išvadai padaryti reikšmingų faktinių aplinkybių.
95. Vykdydamas kasacijos funkciją, kasacinis teismas nenustato bylos faktų – yra saistomas pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų nustatytų aplinkybių. Tai reiškia, kad kasacinis teismas fakto klausimų nenagrinėja ir, sprenddamas bylą, remiasi pirmosios bei apeliacinės instancijos teismų nurodytomis faktinėmis aplinkybėmis; kitaip negu bylą nagrinėję teismai vertinti įrodymų ir nustatyti kitokių, negu nustatė teismai, faktinių aplinkybių kasacinis teismas neturi teisinio pagrindo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-247-916/2018](#), 25 punktas). Kadangi klausimas dėl 3250 Eur dydžio išmokos už „SESAR 2020“ programos administravimą už 2020 metų rezultatus įtraukimo skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį yra susijęs su faktinių aplinkybių, kurios reikšmingos sprendžiant dėl ieškovui priklausančių išmokų dydžio pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį, nustatymu, todėl bylos dalis dėl neteisėtai atleistam darbuotojui priteistinių išmokų pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį ir su tuo susijusių ieškovo reikalavimų apeliacinės instancijos teismui grąžintina nagrinėti iš naujo ([CPK 353 straipsnio](#) 1 dalis, 359 straipsnio 1 dalies 5 punktas).
96. Papildomai atkreiptinas dėmesys, kad ieškovas tiek apeliaciniame skunde, tiek atsiliepime į kasacinį skundą nurodė, jog ieškiniu prašė pirmosios instancijos teismo išreikalauti iš atsakovės dokumentus dėl išlaidų kompensavimo už darbą SESAR projektų veikloje, kurį kaip teigė pats ieškovas, pagrindžia, jog 3250 Eur išmoka buvo mokama už papildomas darbo funkcijas ir atliktus darbus tarptautiniuose projektuose ir įskaičiuojama į vidutinį darbo užmokestį. Pagal [CPK 320 straipsnio](#) 1 dalį apeliacinės instancijos teismas, skirtingai nuo kasacinio teismo, turi išnagrinėti ir įvertinti ne tik teisinius, bet ir faktinius bylos aspektus, tam įstatyme jam suteikta teisė iš naujo atlikti įrodymų vertinimą, priimti ir vertinti naujus įrodymus, kai šių įrodymų pateikimo būtinybė iškilo vėliau ([CPK 306 straipsnio](#) 1 dalies 4 punktas, 314 straipsnis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-177-701/2022](#), 36 punktas). Taigi, apeliacinės instancijos teismas, nagrinėdamas iš naujo bylos dalį dėl ieškovui priteistinių išmokų pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį, pakartotinai turi tirti ir vertinti bylos faktus, spręsti, ar byloje pakako pateiktų įrodymų nurodytam klausimui teisingai išspręsti.
97. Teisėjų kolegija nepasisako dėl kitų kasacinio skundo argumentų, kurie neturi reikšmės šios bylos galutiniam teisiniui rezultatui.

98. Kasaciniam teismui nusprendus, kad dalis apeliacinės instancijos teismo procesinio sprendimo naikintina, naikintinas ir šalių turėtų bylinėjimosi išlaidų paskirstymas šioje byloje ([CPK 93 straipsnio 5 dalis](#)). Kadangi dalis bylos grąžintina apeliacinės instancijos teismui nagrinėti iš naujo, tai šalių bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimas paliktinas spręsti šiam teismui kartu su kitų bylinėjimosi išlaidų paskirstymu ([CPK 93, 96 straipsniai](#)). Pažymėtina, kad kasaciniame teisme išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu, nepatirta.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 2 ir 5 punktais, 362 straipsnio 1 dalimi,

n u t a r i a :

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. birželio 2 d. sprendimo dalį, kuria tenkintas ieškovo reikalavimas dėl ieškovo atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, palikti galioti, patikslinant, kad atsakovė akcinė bendrovė „Oro navigacija“ (iki 2023 m. sausio 2 d. valstybės įmonė „Oro navigacija“) (j. a. k. 210060460) 2010 m. gruodžio 20 d. darbo sutartį Nr. 741 su ieškovu V. K. (a. k. (duomenys neskelbtini) pagal [DK 57 straipsnio](#) 1 dalies 1 punktą nutraukė neteisėtai, darbo sutartis tarp atsakovės ir ieškovo laikytina nutraukta Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. vasario 25 d. sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. birželio 2 d. sprendimo dalį, kuria tenkinti ieškovo reikalavimai grąžinti ieškovą į buvusias pareigas, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos, taip pat paskirstytos bylinėjimosi išlaidos, panaikinti.

Bylos dalį dėl ieškovui priteistinių išmokų pagal [DK 218 straipsnio](#) 4 dalį priteisimo bei bylinėjimosi išlaidų paskirstymo grąžinti Vilniaus apygardos teismui apeliacine tvarka nagrinėti iš naujo.

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

Teisėjai Gediminas Sagatys

Donatas Šernas

Algirdas Taminskas