

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2023 m. liepos 13 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Virgilijaus Grabinsko (kolegijos pirmininkas ir pranešėjas), Donato Šerno ir Jūratės Varanauškaitės, teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal **atsakovės uždarnosios akcinės bendrovės „Adoris“** kasacinį skundą dėl Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. lapkričio 17 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo S. S. patikslintą ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Adoris“ ir uždarnosios akcinės bendrovės „Adoris“ priešieškinį S. S. dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių prastovą, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas, nesutikdamas su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Klaipėdos darbo ginčų komisijos (toliau – ir Komisija) 2022 m. balandžio 28 d. sprendimo dalimi dėl atmetų jo reikalavimų, prašė pripažinti laikotarpį nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. prastova ne dėl darbuotojo (ieškovo) kaltės ir priteisti iš atsakovės už šį prastovos laikotarpį 8834 Eur darbo užmokesčių, 1192,59 Eur delspinigių, 1060 Eur netesybas nuo 2022 m. balandžio 15 d. už kiekvieną uždelstą atsiskaityti mėnesį, bet ne daugiau kaip už šešis mėnesius, patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
3. Ieškovas nurodė, kad atsakovė nuo 2019 m. sausio 1 d. ieškovo neaprupino darbu ir taip pažeidė ieškovo teisę dirbti pas atsakovę; per visą faktinės prastovos laiką ieškovui nepasiūlė jokio kito darbo, nė karto neiškvietė į darbą ir, jam nežinant, įformino kasmetines mokamas atostogas už 2019 m. sausio, kovo ir birželio mėnesius; darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu nuo 2022 m. kovo 21 d. be įspėjimo žymėjo ieškovui pravaikštas ir atleido ieškovą iš darbo. Ieškovo kaltės dėl faktinių prastovų, vengimo jas teisingai įforminti nėra, nes visus dokumentus, susijusius su prastova, privalo įforminti darbdavė. Ieškovas pažymėjo, kad jis niekada neprašė atsakovės jam suteikti nemokamas atostogas. Ginčo laikotarpis pripažintinas prastovomis nesant darbuotojo kaltės ir už šį laikotarpį darbdavė privalo su darbuotoju visiškai atsiskaityti – už laikotarpį nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. sausio 1 d. – 8410 Eur (29 mėn. × 725 Eur × 40 proc.) ir už laikotarpį nuo 2022 m. kovo 21 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. – 424 Eur (1 mėn. × 1060 Eur × 40 proc.), iš viso 8834 Eur.
4. Atsakovė priešieškiniu prašė išspręsti šalių darbo ginčą iš esmės ir atsakovo prašymo dėl 2006,97 Eur darbo užmokesčio priteisimo netenkinti.
5. Atsakovė nurodė, kad nesutinka su Komisijos sprendimo dalimi, kuria iš atsakovės priteista 2006,97 Eur darbo užmokesčio už laikotarpį nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. kovo 31 d. ir 270,90 Eur delspinigiai, kurie apskaičiuoti už laikotarpį nuo 2021 m. spalio 16 d. iki 2021 m. balandžio 15 d. Atsakovės teigimu, Komisija įvertino tik tą aplinkybę, kad nurodytu laikotarpiu ieškovui nebuvo išmokamas darbo užmokestis, tačiau nevertino, kad ieškovas buvo nemokamose atostogose, o vėliau nedarbingas, kad atsakovė iš esmės yra sumokėjusi kur kas didesnes sumas ieškovui. Vertindama, kad atsakovė su ieškovu yra neatsiskačiusi, Komisija neatsižvelgė į tai, kad nuo 2018 metų balandžio mėnesio darbuotojas fiziškai nebuvo darbe ir nevykdė jokių darbo funkcijų. Komisija nustatė, kad ieškovas laikotarpiu nuo 2020 m. vasario 4 d. iki 2021 m. balandžio 26 d. ėjo direktoriaus pareigas UAB „Involiukas“ ir dirbo UAB „Sifab“, taigi ieškovas faktiškai nebūtų galėjęs vykdyti darbo funkcijų atsakovės įmonėje ne dėl tos priežasties, kad buvo nemokamose atostogose, o dėl to, kad darbo funkcijas vykdė kituose subjektuose.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

6. Klaipėdos apylinkės teismas 2022 m. rugpjūčio 26 d. sprendimu ieškinį tenkino visiškai, priešieškinį atmetė.
7. Teismas nustatė šias faktines aplinkybes:
 - 7.1. 2016 m. liepos 22 d. šalys sudarė terminuotą 3 mėnesių darbo sutartį, pagal kurią ieškovas buvo įdarbintas bendrovėje direktoriaus pavaduotoju, mokant 500 Eur darbo užmokesčių, taip pat nustatant priedus už gerus rezultatus, kurie skiriami tik atskiru vadovo įsakymu; po šio termino ieškovas ir toliau tęsė darbą atsakovės bendrovėje, todėl pagal tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016 m. rugsėjo 14 d. redakcija) (toliau – DK) 111 straipsnio 1 dalį darbo sutartis tapo neterminuota;
 - 7.2. 2018 m. gruodžio 28 d. atsakovės direktoriaus įsakymu ieškovui buvo suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2019 m. sausio 2 d. iki 2019 m. kovo 31 d. ir nuo 2019 m. birželio 1 d. iki 2019 m. birželio 30 d., tačiau duomenų, kad už šiuos laikotarpius ieškovui būtų buvę išmokėti atostoginiai, nėra;
 - 7.3. ieškovui laikotarpiais nuo 2019 m. balandžio 1 d. iki 2019 m. gegužės 31 d., nuo 2019 m. liepos 1 d. iki 2019 m. gruodžio 31 d., nuo 2020 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d., nuo 2021 m. vasario 1 d. iki 2021 m. vasario 18 d. ir nuo 2021 m. kovo 20 d. iki 2021 m. rugsėjo 30 d. buvo suteiktos nemokamos atostogos, o laikotarpiu nuo 2021 m. spalio 1 d. iki 2021 m. lapkričio 9 d., nuo

2022 m. kovo 21 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. fiksuota nedraudžiamoji laikotarpio priežastis „pravaikšta“;

- 7.4. ieškovas buvo laikinai nedarbingas laikotarpiais nuo 2021 m. vasario 19 d. iki 2021 m. kovo 19 d., nuo 2021 m. lapkričio 3 d. iki 2022 m. sausio 27 d. ir nuo 2022 m. vasario 19 d. iki 2022 m. kovo 18 d.;
 - 7.5. atsakovės vadovas patvirtino, kad ieškovas į jį dėl nemokamų ir mokamų atostogų nesikreipė; kodėl ieškovui atostogos buvo suteiktos, ar ieškovas buvo supažindintas su atostogų įsakymais, paaiškinti negalėjo;
 - 7.6. atsakovės vadovas taip pat negalėjo paaiškinti, kodėl su ieškovu nebuvo nutraukta darbo sutartis, jei jis įmonėje fiziškai nebedirbo ir jokių funkcijų neatliko nuo 2018 m. pavasario, kodėl ieškovui 2019 m. sausį, vasarį, kovą, birželį buvo priskaičiuotas, tačiau neišmokėtas darbo užmokestis;
 - 7.7. atsakovės 2020 m. vasario 15 d. (iš įsakymo pasirašymo aplinkybių matyti, kad įsakymo datoje padaryta rašymo apsirikimo klaida) direktoriaus įsakymu nuo 2021 m. sausio 1 d. bendrovėje 38 darbuotojams paskelbta prastova;
 - 7.8. 2022 m. balandžio 15 d. darbo sutartis nutraukta atsakovės įsakymu.
8. Teismas padarė išvadą, kad atsakovė ieškovui tiek mokamas, tiek nemokamas atostogas suteikė nepagrįstai, nesant darbuotojo valios dėl tokių atostogų suteikimo ir be ieškovo žinios; atsakovė aptariamam laikotarpiui negalėjo suteikti ieškovui darbo, todėl formino tiek kasmetines mokamas, tiek nemokamas atostogas. Tokią išvadą pagrindžia ir ta aplinkybė, kad kitiems darbuotojams vadovo įsakymu buvo paskelbta prastova. Atsakovė nepateikė byloje įrodymų, paneigiančių ieškovo teiginius dėl bendrovės sunkios finansinės padėties, dėl ko negalėjo ieškovui suteikti sulgyto darbo. Šiame kontekste teismas atkreipė dėmesį ir į tai, kad minėtu laikotarpiu atsakovė priskaičiavo ieškovui 2006,97 Eur su darbo santykiais susijusią sumą, tačiau duomenų, kad atsakovė šią sumą būtų išmokėjusi, nėra. Teismas pripažino, kad laikotarpiu nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. ieškovas buvo prastovoje, nes rašytiniai bylos duomenys, ieškovo, atsakovės vadovo ir šalių atstovų paaiškinimai patvirtina, jog šiuo laikotarpiu darbuotojas darbo funkcijų neatliko arba atliko tik esant poreikiui dėl to, kad darbdavė negalėjo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulgyto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir negalėjo pasiūlyti darbuotojui kito darbo.
9. Teismas priteisė ieškovui 8834 Eur kompensacijos už priverstines prastovas ir 1192,59 Eur delspinigių.
10. Kadangi byloje nustatyta, kad atsakovė į apskaitos dokumentus įtraukdavo ieškovui mokamą atlyginimą, tačiau jo neišmokėjo, taip pat ir teismo posėdžio metu nepateikė įrodymų, kad būtų atsiskaičiusi su ieškovu jo atleidimo dieną, vadovaudamasis DK 146 straipsnio 2 dalimi, 147 straipsnio 2 dalimi, teismas priteisė iš atsakovės nuo 2022 m. balandžio 15 d., t. y. nuo darbo sutarties nutraukimo, 1060 Eur netesybas už kiekvieną uždelstą sumokėti už prastovas darbuotojui atlyginimą mėnesį, bet ne daugiau kaip už 6 mėnesius.
11. Teismas pažymėjo, kad teismo posėdžio metu tiek atsakovės vadovas, tiek ieškovas patvirtino, kad didesnis atlyginimas ieškovui buvo mokamas atsižvelgiant į įmonėje sėkmingai įgyvendintus projektus ir pan., t. y. kaip premija. Atsakovės vadovas taip pat patvirtino, kad į pervedamą atlyginimą ieškovo atsakovei suteikta paskola (jos gražinimas) įskačiuota nebuvo. Teismas padarė išvadą, kad atsakovė ieškovui apskaičiavo 2006,97 Eur su darbo santykiais susijusią sumą (atostoginiai ir ligos išmoka) už darbo laikotarpį nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. kovo 31 d., tačiau jos neišmokėjo.
12. Klaipėdos apygardos teismas, išnagrinėjęs bylą pagal atsakovės apeliacinį skundą, 2022 m. lapkričio 17 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą.
13. Apeliacinės instancijos teismo vertinimu, pirmosios instancijos teismas padarė pagrįstą išvadą, kad atsakovė ieškovui tiek mokamas, tiek nemokamas atostogas suteikė nepagrįstai, nesant darbuotojo valios dėl tokių atostogų suteikimo ir be jo žinios. Teisėjų kolegija taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad atsakovės vadovo įsakymas suteikti nemokamas atostogas neįrodo darbuotojo (ieškovo) valios gauti tokias atostogas. Toks atsakovės pasirinkimas lemia jos riziką dėl pasekmių, neužtikrinant tinkamo dokumentų tvarkymo, tai patvirtina ir pati atsakovė, nurodydama, kad jos direktorius buvo nubaustas už DK 25 straipsnio pažeidimą, t. y. už tai, kad raštu nebuvo įformintas susitarimas dėl atostogų. Apeliacinės instancijos teismo kolegijos vertinimu, ši aplinkybė patvirtina akivaizdų atsakovės vadovo aplaidumą vykdant pavestas vadovavimo funkcijas, nes būtent vadovas privalo užtikrinti tinkamą įmonės dokumentų valdymą, t. y. jų parengimą, registrą ir pan. Teisėjų kolegija pritarė pirmosios instancijos teismo pozicijai, kad pačios atsakovės nurodytos aplinkybės patvirtina, jog nebuvo ieškovo valios gauti nemokamas atostogas, tokį poreikį (išleisti ieškovą nemokamų atostogų) turėjo atsakovė, nes laikotarpiu nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. darbdavė (atsakovė) negalėjo suteikti darbuotojui (ieškovui) darbo sutartyje sulgyto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir negalėjo pasiūlyti darbuotojui kito darbo. Teisėjų kolegijos vertinimu, netinkamas dokumentų rengimas, tvarkymas ir kt. yra išimtinė atsakovės vadovo atsakomybė.
14. Apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegija pažymėjo, kad laikinai įsidarbinti tose srityse, kur išaugęs darbo jėgos poreikis, gali ir darbuotojai, esantys prastovose nuolatinėje darbovietėje. Įstatymai nenustato draudimo dirbti keliose darbovietėse, svarbu laikytis nustatytų minimalaus poilsio laiko ir maksimalaus darbo laiko reikalavimų, todėl atsakovės argumentus, kad užmokesčio už prastovas priteisimas ieškovui šiuo atveju visiškai neatitinka protingumo principo ir DK normų, reglamentuojančių prastovas, paskirties, atmetė kaip teisiškai nepagrįstus. Teisėjų kolegija, išanalizavusi ir įvertinusi byloje esančių duomenų visumą, pripažino, jog pirmosios instancijos teismas teisingai konstatavo, kad laikotarpis, kuriuo atsakovui buvo žymėtos nemokamos atostogos, kvalifikuotinas kaip prastova ne dėl darbuotojo kaltės, ir, vadovaudamasis DK 47 straipsnio 5 dalimi, už prastovos laikotarpį pagrįstai priteisė ieškovui nesumokėtą darbo užmokesčio sumą.
15. Apeliacinės instancijos teismas atmetė apeliacinio skundo argumentus, kad pirmosios instancijos teismas iš esmės deklaratyviai atmetė priešiškinį ir visiškai neįvertino aplinkybių apie ieškovui susidariusią iki 2019 metų darbo užmokesčio permoką.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

16. Atsakovė kasaciniu skundu prašo panaikinti Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. lapkričio 17 d. nutartį ir priimti naują sprendimą – ieškini atmeti; atgręžti sprendimo įvykdymą ir priteisti iš ieškovo atsakovei 18 393,56 Eur; priteisti iš ieškovo atsakovei jos patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas yra grindžiamas šiais argumentais:
- 16.1. Teisės doktrinoje pripažįstama, kad prastovos paskelbimas siejamas su objektyviomis priežastimis (trūksta žaliavų, nėra užsakymų ir pan.), t. y. kai dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės (Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 186). Taip pat teismų praktikoje yra pripažįstamas ir prastovos laikinumas. Prastova yra laikinas darbuotojo darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos neatlikimas dėl nuo kitos šalies – darbdavio – priklausančių priežasčių (pvz., užsakymų stokos ar perprodukcijos, gamybos, sandėliavimo ar tiekimo sutrikimų, ekonominių ar finansinių priežasčių ar streikų, lokautų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-684/2020). Bylą nagrinėję teismai nekreipė dėmesio į prastovos laikinumo požymį (bylos atveju prastova truko 4 metus), nevertino, ar egzistavo objektyvios sąlygos, dėl kurių skelbiama prastova (ar darbdavys neturėjo darbo ir vienašališkai skelbė prastovą, ar tarp šalių buvo susitarimas ir buvo darbuotojo valia), – apsiribota formaliu situacijos vertinimu. Teismai nekėlė dėmesio į tai, kad ieškovas ilgą laiką nebuvo darbe savo valia, t. y. ieškovą nebuvimo darbe situacija tenkino ir jis niekur nesikreipė dėl prastovos 4 metus. Tai reiškia, kad nebuvo prastovai būdingo

darbdavės vienašališko įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbą nevykdymo, o darbuotojas pats savo iniciatyva neatvyko į darbą. Teismai nurodė, kad atsakovė neteisingai tvarkė darbo laiko apskaitą, formino atostogas, ir automatiškai padarė išvadą, kad ieškovas buvo prastovoje, o ne nemokamose atostogose. Tokia prielaida, įvertinus tarp ginčo šalių susidariusius santykius, yra neteisinga – teismams, sprendžiant dėl prastovos, derėjo vertinti ne tik iš neteisingo apskaitos tvarkymo kylančią riziką darbdavei, o nustatyti, ar realiai egzistavo DK 47 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos sąlygos. Susiklosčiusi situacija nėra laikina, nėra ir vienašališkai nustatyta darbdavės, nes darbuotoją ji tenkino.

- 16.2. Bylą nagrinėję teismai ignoravo DK 24 straipsnyje nustatytus sąžiningumo, nepiktinaudžiavimo imperatyvus – aplinkybė, kad menama prastova truko ilgą laiką, parodo ne tik situacijos neatitiktį DK įtvirtintai prastovos koncepcijai, bet ir tai, kad darbuotojas, taip deldamas ir reikalaujamas išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, elgiasi nesąžiningai ir piktnaudžiauja savo teise. Teismai nukrypo ir nuo suformuluotos praktikos, kad tokioje neapibrėžtoje situacijoje, kai jokios darbo funkcijos realiai neatliekamos, bet darbo sutartis nenutraukta, o tai darbuotoją tenkina, reikia vadovautis principu, kad darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Teismai, vertindami susidariusią situaciją, neatsižvelgė, kad ieškovas buvo suteikęs atsakovei paskolą, dėl to buvo inicijuotas kitas teisminis ginčas. Taigi, akivaizdu, kad tarp ginčo šalių buvo susiklostę ir verslo santykiai, atitinkamai derėtų vertinti ir šalių padėtį. Darbuotojas puikiai žinojo, kad tarp ginčo šalių yra susidaręs neapibrėžtas teisinis santykis, kad nėra jokių ekonominių sunkumų ar kitų prastovos taikymo sąlygų. Darbuotojo piktnaudžiavimą įrodo ir tai, kad ginčo laikotarpiu jis buvo darbo santykiais susijęs su kitais subjektais. Šiuo atveju teismų turėjo būti taikyta DK 40 straipsnio 6 dalyje, 143 straipsnio 3, 4 dalyse nustatyto reglamentavimo analogija – mokama už darbuotojo faktiškai atliktą darbą. Kadangi ieškovas ginčo laikotarpiu jokių darbo funkcijų neatliko, jam nepriklauso ir jokia piniginė kompensacija.
17. Ieškovas atsiliepimu į kasacinį skundą prašo jį atmesti, Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. lapkričio 17 d. nutartį palikti nepakeistą, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepiamas grindžiamas šiais argumentais:
- 17.1. Kasaciniame skunde pateikta argumentacija neatitinka teismų nustatytų reikšmingų aplinkybių.
- 17.2. Darbo teisiniuose santykiuose galioja bendras principas dėl darbuotojo teisių ir garantijų užtikrinimo kilus darbo ginčui, nes darbuotojas yra silpnesnioji teisinio santykio šalis. Dėl to darbuotojo teisių ir garantijų privaloma paisyti ne tik prastovų metu, bet ir visais kitais DK reglamentuotais atvejais. Pačiame kasaciniame skunde pripažįstama, kad nagrinėjamu atveju buvo *de facto* (faktinis) prastova. Skirtingai nei nurodo atsakovė, dėl prastovos ieškovas ir neprivalėjo kreiptis į darbdavę, nes prastova nėra skelbiama darbuotojo prašymu, ją skelbia įmonė darbdavė. Nors kasaciniame skunde nurodyta, kad susiklosčiusi situacija nėra laikina, nėra ir vienašališkai nustatyta darbdavės, tačiau tokių aplinkybių atsakovė neįrodinėjo pirmosios ir apeliacinės instancijos teismuose, todėl ją yra draudžiama remtis kasaciniame skunde (CPK 347 straipsnio 2 dalis). Situacija buvo pakankamai apibrėžta nuo 2019 m. sausio 1 d. galiojusiu DK 47 straipsnio 4 dalies (dabartinės redakcijos 47 straipsnio 2 dalies 3 punktas) reglamentavimu. Atsakovė pirmosios ir apeliacinės instancijos teismuose net neįrodinėjo, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. turėjo galimybę ieškovą aprūpinti darbu, to neteigia ir kasaciniame skunde. Taip pat atsakovė neįrodinėjo, kad ieškovui turėjo galimybę pasiūlyti kitą darbą ir kad jį pasiūlė, o darbuotojas atsisakė jį dirbti. Esant nustatytoms abiem sąlygoms, negalima teigti, kad teismai neva netinkamai taikė DK 47 straipsnio 1 dalį. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad prastovos laikinumas DK nėra niekaip apibrėžtas konkrečiu terminu, nes prastovos gali būti neteterminuotos, kaip nagrinėjamu atveju, t. y. prastova gali būti skelbiama iki kol išnyks aplinkybės ir darbdavys iškviės darbuotoją į darbą (DK 47 straipsnio 4 dalis). Bylą nagrinėję teismai tinkamai taikė 47 straipsnio 1 dalį, 137 straipsnio 1, 2 dalis, jų nepažeidė ir tinkamai atsižvelgė į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.
- 17.3. Atsakovė nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismuose neįrodinėjo, kad paskolos suteikimas kaip nors yra susijęs su faktinės prastovos atsiradimu, o šia aplinkybe rėmėsi siekdama tik įrodyti paskolos grąžinimo faktą. Ši aplinkybė teismų buvo įvertinta ir priešiškinis buvo atmestas kaip nepagrįstas. Todėl atsakovė nepagrįstai teigia, kad pirmosios instancijos teismo požiūris į prastovos instituto taikymą dėl atsakovei suteiktos paskolos šioje konkrečioje situacijoje yra neva tik formalus, neva netinkamas ir neva prieštarauja taikomo teisinio reguliavimo paskirčiai ir tikslams.
- 17.4. Ieškovas yra senatvės pensininkas, todėl atsakovei kilo pareiga tinkamai užtikrinti šios jautrios ir pažeidžiamos darbuotojų grupės darbuotojo teises ir garantijas. Skirtingai nei nurodo atsakovė, teismai konstatavo, kad nesąžininga yra būtent ji, nes, esant *de facto* neteterminuotai prastovai, atsakovė nesant darbuotojo prašymų ir darbuotojui už akių prastovos laikotarpiu vienašališkai formindavo darbuotojų kasmetines mokamas ir nemokamas atostogas. Teisės aktai nedraudžia darbuotojui prastovos laikotarpiu dirbti pas kitą darbdavį.
- 17.5. Skirtingai nei nurodyta kasaciniame skunde, išmokų, susijusių su darbo santykiais, mokėjimus atlieka būtent darbdavys, tai yra darbdaviui priskirta pareiga, už kurios tyčinį ar netyčinį nevykdymą ar netinkamą vykdymą darbuotojas neatsako. Kasacinio skundo argumentai, kad darbdavė, laikiusi darbuotoją faktinėje prastovoje ir laiku nemokėjusi darbuotojui išmokų, neva dėl savo (ne)veikimo gali išvengti atsiskaitymo su darbuotoju prievolės, yra nepagrįsti ir neatitinka darbuotojo, kaip silpnesniosios teisinio santykio šalies, pažeistų teisių gynimo principų bei atsiskaitymo su darbuotoju griežto teisinio reglamentavimo. Darbo bylose būtina vadovautis principu, kad visi neaiškumai aiškinimi darbuotojo naudai, o visų be išimties darbo santykių įforminimo trūkumų pasekmės tenka už darbo dokumentų tinkamą ir laiku atliktą įforminimą atsakingam darbdaviui, kuris yra stipresnioji teisinio santykio šalis. Skirtingai nei aiškinama kasaciniame skunde, atsakovė, kaip darbdavė, dėl savo kaltų veiksmų negali tikėtis teigiamų teisiųjų padarinių.
- 17.6. Argumentais dėl DK 40 straipsnio 6 dalies, 143 straipsnio 3, 4 dalių nustatyto reglamentavimo analogijos atsakovė nesirėmė nei savo priešiškinyje, nei atsiliepime į ieškinį ir neteikė jokių argumentų nei teismo nagrinėjimo metu, nei savo apeliaciniame skunde. Šis argumentas yra nepagrįstas, nes nuo 2019 m. sausio 1 d. galiojusioje DK 40 straipsnio 6 dalies redakcijoje buvo reglamentuojamas darbo laiko apmokėjimas ne viso darbo laiko sąlygomis, o byloje nenustatyta, kad darbo sutartimi buvo sulgyta dėl darbo ne viso darbo laiko sąlygomis (DK 40 straipsnio 1 dalis). Nagrinėjamoje byloje nenustatyta, kad darbo sutartimi su ieškovu buvo sulgytos kokios nors darbo normos.
- 17.7. Nors kasaciniame skunde remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 9 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-407/2009, tačiau jos *ratio decidendi* (argumentas, kuriuo grindžiamas sprendimas) neatitinka nagrinėjamos bylos aplinkybių, nes joje buvo sprendžiamas ginčas dėl atleidimo iš darbo ir priverstinį prastovų, kurios susijusios su būtent atleidimu iš darbo (nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo), o nagrinėjamos bylos atveju tokie klausimai nebuvo nagrinėjami, t. y. nagrinėjamu atveju *de facto* prastova nebuvo susijusi su ieškovo atleidimu iš darbo.
- 17.8. Teismai tinkamai įvertino įrodymus, nepažeisdami įrodymų tyrimo ir vertinimo taisyklių, įtvirtintų CPK 176–178, 183, 185 straipsniuose, bei šiuo klausimu suformuotos kasacinio teismo praktikos.
- 17.9. Prašymas dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo yra nepagrįstas, nes jau minėta, kad nėra darbuotojo nesąžiningumo įrodymų ir teismai pagrįstai konstatavo, jog būtent darbdavė nagrinėjamu atveju buvo nesąžininga ir sistemingai pažeidinėjo DK nuostatas bei darbuotojo teises. Nors atsakovė prie kasacinio skundo pridėjo mokėjimo pavedimus, kurie patvirtina tik 15 127,58 Eur sumokėjimą ieškovui, tačiau kasacinio skundu prašo iš ieškovo priteisti daugiau, nei yra sumokėjusi (18 393,56 Eur). Tokia aplinkybė taip pat atitinkamai liudija apie atsakovės nesąžiningumą.

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribų

18. Bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribas apibrėžia CPK 353 straipsnis. Nurodyto straipsnio pirmojoje dalyje nustatyta, kad kasacinis teismas, neperžengdamas kasacinio skundo ribų, patikrina apskųstus sprendimus ir (ar) nutartis teisės taikymo aspektu. Kasacinis teismas yra saistomas pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų nustatytų aplinkybių. Toks bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribų (ir kartu kasacinio proceso paskirties) apibrėžimas reiškia, kad kasacinis teismas sprendžia išimtinai teisės klausimus, be to, tik tokius klausimus, kurie yra tiesiogiai iškelti kasaciniame skunde (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 17 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-384-916/2019 36 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką).
19. Teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į tai, kad, kaip ne kartą pažymėta kasacinio teismo praktikoje, kasacinio skundo argumentai, kuriais kasatorius, nesutikdamas su apeliacinės instancijos teismo išvadomis, kitaip vertina tuos pačius įrodymus, siekia, kad byloje pateiktų įrodymų pagrindu būtų nustatytos kitos faktinės aplinkybės, nei tai padarė apeliacinės instancijos teismas, tačiau nepagrindžia teiginių, jog teismas, atlikdamas įrodymų vertinimą, būtų pažeidęs proceso teisės normas ar netinkamai jas taikęs, yra faktinio pobūdžio ir nesudaro kasacijos dalyko. Dėl tokio pobūdžio argumentų kasacinis teismas neturi teisinio pagrindo pasisakyti, kadangi tai neatitiktų įstatyme įtvirtintos kasacinio proceso paskirties ir ribų (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 10 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-123-969/2016 39 punktą; 2017 m. gegužės 3 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-221-611/2017 40 punktą, kt.).

Dėl prastovos fakto pripažinimo bei sukeliamų padarinių

20. Kasaciniu skundu atsakovas ginčija bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus, kuriais konstatuotas pagrindas byloje ieškovo – darbuotojo – naudai taikyti prastovos teisinio instituto nuostatas, pripažinus, kad nagrinėjamoje byloje nustatyta faktinė situacija laikotarpiu nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2022 m. balandžio 15 d. atitinka DK 47 straipsnio reglamentuojamą prastovą, kuri įtraukiama į darbo laiką (DK 111 straipsnis 2 dalis, 7 punktas) ir už kurią darbuotojui mokamas atitinkamas darbo užmokestis (DK 47 straipsnio 2 dalis), situaciją.
21. Prastova, jos paskelbimo pagrindai ir tvarka reglamentuojami minėtame DK 47 straipsnyje. Pagal šio straipsnio 1 dalį (nuo 2020 m. kovo 19 d. – 1 dalies 1 punktą), darbdavys darbuotojui ar darbuotojų grupei gali skelbti prastovą, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje suldyto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Nuo 2020 m. kovo 19 d. DK 47 straipsnis pakeistas, jo 1 dalis papildyta 2 punktu, nustatančiu, kad prastova gali būti skelbiama ir tuo atveju, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje suldyto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės suldyto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Nagrinėjamoje byloje nebuvo keliamas klausimas dėl to, kad atsakovė atitinkamų laikotarpiu negalėjo suteikti ieškovui darbo dėl Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų, todėl dėl šio prastovos skelbimo pagrindo ir apmokėjimo sąlygų teisėjų kolegija nutartyje nepasisako.
22. Prastova yra laikinas darbuotojo darbo sutartimi suldytos darbo funkcijos neatlikimas dėl nuo kitos šalies – darbdavio – priklausančių priežasčių (pvz., užsakymų stokos ar perprodukcijos, gamybos, sandėliavimo ar tiekimo sutrikimų, ekonominių ar finansinių priežasčių ar streikų, lokautų). Prastovos paskelbimas siejamas su objektyviomis priežastimis (trūksta žaliavų, nėra užsakymų ir pan.), t. y. kai dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Paskelbus prastovą darbuotojas privalo laikytis darbdavio įsakyme dėl prastovos paskelbimo nustatytų taisyklių. Darbdavys gali apibrėžti darbuotojo buvimo darbovietėje laiką, atšaukimo iš prastovos terminus ir procedūrą, taip pat nustatyti, kiek laiko darbuotojui pavedama būti darbovietėje ir kada (Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 185).
23. Prastovai būdinga tai, jog darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje suldyto darbo, o darbuotojas būtent dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Prastovos atvejais darbdavys turi galimybę darbuotojui mokėti mažesnę nei darbo sutartyje suldytą darbo užmokestį. Atsižvelgiant į darbuotojo interesus, teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi suldyto darbo. Toks darbo teisinių santykių reguliavimas prastovos atveju leidžia derinti darbdavio ir darbuotojo interesus.
24. Pareiga tinkamai įforminti darbo sutartį ir kitus darbdavio kompetencijai priskirtus su darbo santykiais susijusius darbdavio ir darbuotojo susitarimus tenka darbdaviui, todėl darbdaviui, neįvykdžiusiam pareigos tinkamai įforminti darbo santykių reguliuojančių susitarimų, tenka tokios pareigos neįvykdymo padariniai. Sudarius darbo sutartį darbuotojas tampa pavaldus darbdaviui, tai reiškia darbuotojo 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 galiojančiam tvarkai (DK 32 straipsnis 2 dalis). Kai abejojama dėl darbo santykių reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai (DK 6 straipsnis 2 dalis).
25. Bylą nagrinėjusių teismų nustatyta, kad darbo teisiniai santykiai tarp ieškovo ir atsakovės prasidėjo 2016 m. liepos 22 d. ir tęsėsi iki 2022 m. balandžio 15 d.; pripažinta, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. iki darbo santykių pasibaigimo ieškovas faktiškai buvo prastovoje.
26. Minėta, įstatymus atitinkantis darbo santykių įforminimas yra darbdavio pareiga. Nagrinėjamu ginčo atveju darbdavė – atsakovė, nesuteikdama darbuotojui – ieškovui darbo sutartyje suldyto darbo, nepaskelbė prastovos, kaip nustatyta DK 47 straipsnio 1 dalyje, nenustatė darbuotojui privalomų taisyklių, kurių jis privalo laikytis paskelbus prastovą, o darbuotojo neatvykiną į darbą pati darbdavė traktavo kaip darbuotojo buvimą nemokamose atostogose, nors darbuotojas nebuvo išreiškęs valios dėl nemokamų atostogų suteikimo – tai patvirtino atsakovės vadovas (pirmosios instancijos teismo sprendimo 23 punktas, apeliacinės instancijos teismo nutarties 22 punktas).
27. Kolegija konstatuoja, kad buvusią situaciją, kada darbdavio įsakymu nebuvo paskelbta darbuotojo – ieškovo – prastova, nebuvo darbuotojo valios dėl nemokamų atostogų suteikimo, darbuotojas neatvykdavo į darbą, nes jam nebuvo suteiktas darbo sutartyje suldytas darbas, darbdavė dėl darbuotojo neatvykimo į darbą pretenzijų jam nereikšė ir jokių nurodymų dėl darbo funkcijų nedavė, bylą nagrinėję teismai pagrįstai kvalifikavo kaip *de facto* prastovą ir atitinkamai sprendė dėl prastovos fakto sukeliamų padarinių. Vertindami įrodymus ir padarydami išvadą dėl prastovos fakto buvimo, bylą nagrinėję teismai įrodymų pateikimą bei įrodymų vertinimą reglamentuojančių proceso teisės normų nepažeidė (CPK 178, 185 straipsniai). Kasaciniame skunde ir pat atsakovė neteigia, kad byloje vertinant įrodymus buvo padaryta proceso teisės normų pažeidimų; ji nesutinka su teismų išvadomis, padarytomis įvertinus byloje surinktus įrodymus, teigia, kad teismų

apsiribota formaliu situacijos vertinimu, ir siekia, kad byloje pateiktų įrodymų pagrindu būtų nustatytos kitos faktinės aplinkybės, nei tai padarė bylą nagrinėję teismai, t. y. būtų pripažinta, jog nebuvo prastovai būdingo darbdavio vienašališko įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbą nevykdymo, o darbuotojas pats savo iniciatyva neatvyko į darbą. Kolegijos jau minėta, kad tokie kasacinio skundo argumentai yra faktinio pobūdžio ir neatitinka kasacinių dalyko.

28. Taigi konstatavus faktinius prastovos teisinius santykius buvo pagrindas spręsti dėl su darbo santykiais susijusių išmokų – darbo užmokesčio už prastovos laiką bei netesybų – priteisimo.
29. Atsakovės kasaciniame skunde nenurodo, kad bylą nagrinėję teismai būtų netinkamai apskaičiavę ieškovo vidutinį darbo užmokesį, pagal kurį skaičiuojamos ieškovui priteistinos atitinkamos vidutinio darbo užmokesčio sumos, ieškovui priteistos netesybos darbdavei ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo atitinka kasacinio teismo formuojamą praktiką (žr. pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 lapkričio 4 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-257-1075/2021; 2022 m. vasario 2 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-1-684/2022).
30. Atsakovė kasaciniame skunde taip pat nurodo, kad byloje buvo nukrypta nuo kasacinio teismo formuojamos praktikos sprendžiant teisinius ginčus, kada esant nenutrauktai darbo sutarčiai realiai jokios darbo funkcijos neatliekamos.
31. Kolegija pažymi, kad, pagal Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktriną, teismams sprendžiant bylas precedento galią turi tik tokie ankstesni teismų sprendimai, kurie buvo sukurti analogiškose bylose, t. y. precedentas taikomas tik tose bylose, kurių faktinės aplinkybės yra tapačios arba labai panašios į tos bylos, kurioje buvo sukurtas precedentas, faktinės aplinkybės ir kurioms turi būti taikoma ta pati teisė, kaip toje byloje, kurioje buvo sukurtas precedentas. Vienoje byloje priimtas įsiteisėjęs teismo sprendimas kaip teismo precedentas gali būti taikomas kitoje byloje tik tada, kai pastarosios nagrinėjamos bylos esminės faktinės aplinkybės, lemiančios tos pačios teisės taikymą, yra tapačios arba iš esmės panašios, kaip toje byloje, kurioje buvo sukurtas precedentas. Taigi, pagrindinis kriterijus, lemiantis jau išnagrinėtoje byloje priimto įsiteisėjusio teismo sprendimo kaip precedento taikymą, yra esminės faktinės bylos aplinkybės, kurių buvimas lemia teisinių santykių kvalifikavimą ir atitinkamų teisės normų taikymą. Teismui konkrečioje nagrinėjamoje byloje nenustačius esminių jos faktinių aplinkybių, kitoje byloje priimto teismo sprendimo kaip precedento taikymas yra negalimas, nes tai neatitiktų teismo precedento taikymo sąlygų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-3/701/2020, 61 punktą). Kasaciniame skunde nurodoma kasacinio teismo praktika dėl prastovos ar į ją panašių teisinių santykių aiškinimo ir padarinių, atsirandančių konstatavus prastovą, yra formuota pagal iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusį DK, taip pat esminės bylų aplinkybės yra skirtingos. Todėl kasacinio skundo argumentai dėl nukrypimo nuo kasacinio teismo praktikos pripažistami nepagrįstais.
32. Kitikasacinio skundo argumentai, tarp jų ir tas, kad bylą nagrinėję teismai ignoravo DK 24 straipsnyje nustatytus sąžiningumo, nepiktnaudžiavimo imperatyvus, taip pat nepripažintini teikiančiais pagrindą panaikinti bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus. Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad sąžiningumas konkrečioje situacijoje yra fakto klausimas. Pagal byloje pateiktus įrodymus ir jų pagrindu nustatytas faktines aplinkybes nebuvo pagrindo pripažinti, kad ieškovas objektyviau požiūriu atliko veiksmus, kurie šioje byloje galėtų būti traktuojami kaip nesąžiningas, darbdavę klaidinantis, jo sprendimus darbuotojo ar kitų asmenų naudai paveikiantis elgesys, dėl kurio darbdavė patiria neigiamų padarinių. Teismų procesiniais sprendimais darbdavei sukurti neigiami padariniai, pasireiškiantys teismų nustatyta pareiga išmokėti darbuotojui su darbo santykiais susijusias išmokas, yra ne darbuotojo, o pačios darbdavės teisiškai netinkamų veiksmų rezultatas, nes, minėta, jai tenka darbo santykius reguliuojančių susitarimų netinkamo įgyvendinimo padarinių rizika.
33. Remdamasi nurodytais motyvais, teisėjų kolegija konstatuoja, kad pagal kasacinio skundo argumentus nėra pagrindo naikinti apeliacinės instancijos teismo nutartį (CPK 346 straipsnis, 359 straipsnio 3 dalis).

Dėl bylinėjimosi išlaidų

34. Šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimą teismas priteisia iš antrosios šalies, nors ši ir būtų atleista nuo bylinėjimosi išlaidų mokėjimo į valstybės biudžetą (CPK 93 straipsnio 1 dalis).
35. Atmetus atsakovės kasacinį skundą, konstatuotina, kad kasacinio teismo procesinis sprendimas priimamas ieškovo naudai. Ieškovas pateikė įrodymus, pagrindžiančius kasaciniame teisme patirtas 2640 Eur bylinėjimosi išlaidas (už atsiliepimo į kasacinį skundą parengimą). Šių prašomų priteisti išlaidų advokato pagalbai dydis neviršija Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. IR-85 ir Lietuvos advokatų tarybos 2004 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtintų Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio (redakcija, galiojanti nuo 2015 m. kovo 20 d.) 7, 8.14 punktuose nustatyto maksimalaus dydžio. Dėl to ieškovo prašymas priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą tenkintinas visa apimtimi.
36. *Išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu, kasaciniame teisme nepatirta.*

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

nutaria:

Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. lapkričio 17 d. nutartį palikti nepakeistą.

Priteisti iš atsakovės uždarnosios akcinės bendrovės „Adoris“ (j. a. k. 302447750) ieškovui S. S. (*duomenys neskelbtini*) 2640 (du tūkstančius šešis šimtus keturiasdešimt) Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų kasaciniame teisme, atlyginimo.

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

Teisėjai

Virgilijus Grabinskas

Donatas Šernas

Jūratė Varanauskaitė