

Dokumentas atspausdintas iš teismų praktikos paieškos sistemos INFOLEX. Praktika (www.teismupraktika.lt)

Kortelė:

1759525_RegNr_e2A-1395-826/2019

<http://www.infolex.lt/tp/1759525>

Civilinė byla Nr. e2A-1395-826/2019

Teisminio proceso Nr. 2-06-3-10795-2018-4 Procesinio sprendimo kategorijos:

1.3.2.5.6; 1.3.2.9.10.8; 1.3.5.3.16; 1.3.5.4; 3.1.1.2.11; 3.3.1.14; 3.3.1.18.1

(S)

KLAIPĖDOS APYGARDOS TEISMAS

N U T A R T I S

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2019 m. rugsėjo 12 d.

Klaipėda

Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš kolegijos teisėjų Raimondos Andrulienės, Mariaus Dobrovolskio (kolegijos pirmininkas ir pranešėjas), Kristinos Domarkienės,

apeliacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo M. M. apeliacinį skundą dėl Klaipėdos apylinkės teismo 2019 m. gegužės 27 d. sprendimo civilinėje byloje Nr. e2-942-904/2019 pagal ieškovo M. M. ieškinį atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Svajonių statyba“ **dėl Darbo ginčų komisijos sprendimo pakeitimo.**

Teisėjų kolegija

n u s t a t ė :

I. Ginčo esmė

1. Ieškovas M. M. kreipėsi į teismą su ieškiniu, prašydamas pakeisti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Klaipėdos skyriaus Darbo ginčų komisijos (toliau – DGK) 2018 m. spalio 22 d. sprendimą Nr. DGKS-5758: 1) priteisti iš atsakovės uždarnosios akcinės bendrovės (toliau – UAB) „Svajonių statyba“ ieškovui 2 226,78 Eur neišmokėto darbo užmokesčio; 2) priteisti iš atsakovės ieškovui 7 755,00 Eur išeitinės išmokos; 3) pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 58 straipsnį neteisėtu ir nutraukti tarp ieškovo M. M. ir atsakovės UAB „Svajonių statyba“ 2018 m. birželio 22 d. sudarytą darbo sutartį Nr. 26 DK 59 straipsnio pagrindu; 4) priteisti iš atsakovės bylinėjimosi išlaidas.

1.1. Nurodė, kad 2018 m. birželio 22 d. šalys sudarė darbo sutartį Nr. 29, pagal kurią jis buvo priimtas dirbti statybininku penkias dienas per savaitę nuo 8.00 iki 17.00 val. Į statybos objektus jį pristatydavo ir parveždavo namo direktorius E. S. arba jo sūnus A. S.. Šalys raštu susitarė, kad bus mokamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalusis mėnesinis atlygis, ir žodžiu susitarė, jog bus mokama už faktiškai padarytus statybos darbus. Atsakovės atstovas E. S. 2018 m. spalio 22 d. garso įrašė pripažino žodinį susitarimą. 2018 m. rugpjūčio 30 d. žodžiu prašė E. S. išmokėti jam nesumokėtą darbo užmokesį, tačiau jam buvo liepta daugiau į darbą neiti ir grąžinti darbo rūbus. 2018 m. rugsėjo 4 d. gavo SMS žinutę į savo mobilųjį telefoną su prašymu pateiktį pasiaiškinimą, kodėl jis neatvyksta į darbą. SMS žinute atsakė, kad pateiks, ir iš karto telefonu susisiekė su E. S.. Jam buvo paaiškinta, jog jokių pinigų jis negaus ir bus atleistas už pravaikštas. 2018 m. rugsėjo 7 d. nuvyko pas įmonės buhalterę, kur jam buvo pateikta pasirašyti darbo sutartis. Atleidimo iš darbo priežastis nebuvo nurodyta, todėl perbraukė neužpildytą lapą ir pasirašė. Manė, jog darbo sutartis bus nutraukta bendru sutarimu. Atsakovės atstovo žodžius, kad jis bus atleistas už pravaikštas, vertino tik kaip grasinimus nemokėti darbo užmokesčio. Pasitikrinęs Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenų bazę sužinojo, jog buvo atleistas už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus. 2018 m. rugsėjo 10 d. kreipėsi į DGK, kuri 2018 m. spalio 22 d. sprendimu jo prašymą tenkino iš dalies bei priteisė 707,70 Eur darbo užmokesčio, o prašymą dėl atleidimo iš darbo DK 58 straipsnio 1 dalies pagrindu pripažinimo neteisėtu atmetė. Tik iš dalies sutinka su DGK sprendimu. Mano, kad jo atleidimas DK 58 straipsnio 1 dalies pagrindu yra neteisėtas, taip pat neteisingai buvo apskaičiuota jam priklausanti darbo užmokesčio dalis.

II. Pirmosios instancijos teismo sprendimo esmė

2. Klaipėdos apylinkės teismas 2018 m. rugsėjo 27 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismo motyvai:

2.1. Nurodė, kad atsakovė pagrįstai ieškovą atleido už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą.

2.1.1. Ieškovas pagal savo amžių, darbo praktiką, išsilavinimą turėjo suvokti, kad privalo suderinti su darbdaviu jo neatvykimą į darbą ir pasidomėti dėl tokios galimybės. Priešingas ieškovo elgesys

prieštarauja sąžiningo ir apdairaus darbuotojo elgesio standartui. Atsižvelgus į tai, ieškovo neatvykimas į darbą 2018 m. rugpjūčio 30 d., 2018 m. rugpjūčio 31 d. ir 2018 m. rugsėjo 3 d. vertinamas kaip pravaikšta be pateisinamos priežasties ir šiurkštus darbo drausmės pažeidimas.

2.1.2. Atsakovė tinkamai įgyvendino savo pareigą pareikalauti iš darbuotojo pasiaiškinimo. Ieškovas SMS žinute buvo informuotas, bet per darbdavio duotą laiko paaiškinimo nepateikė. Taip pat nevykdė darbdavio įpareigojimo pateikti savo vardu atidarytos banko sąskaitos numerį darbo užmokesčiui pervesti.

2.2. Teismui nusprendus, kad ieškovo atleidimas iš darbo buvo teisėtas, atmestinas ieškovo reikalavimas dėl darbo santykių tarp šalių nutraukimo DK 59 straipsnio (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia) pagrindu ir su tuo susijusių išėjinių išmokų išmokėjimo.

2.3. Nurodė, kad ieškovo reikalavimas priteisti 2 226,78 Eur dydžio darbo užmokestį nepagrįstas. Paaiškino, jog atsakovės darbo skelbimai ar garso įrašas neįrodo, kad būtent ieškovui buvo pažadėtas kitoks darbo užmokestis nei numatytas darbo sutartyje. Šalys susitarė, jog bandomuoju laikotarpiu ieškovui bus mokamas MMA. Darbo sutartyje nebuvo susitarta dėl premijos už konkrečius darbo rodiklius mokėjimo, nenustatyta konkrečių rodiklių, kuriuos pasiekęs ieškovas įgytų teisę gauti premiją kaip atlyginimą už darbo funkcijų vykdymą. Byloje nepateikta jokių rašytinių įrodymų, jog tokia skatinimo tvarka buvo numatyta įmonės priimtuose teisės aktuose. Darbdavys turėjo diskrecijos teisę spręsti, skirti išmoką darbuotojams ar ne, o nusprendęs skirti – nustatyti jos dydį, skyrimo kriterijus ir mokėjimo tvarką.

2.4. Civilinės bylos dalis dėl ieškovo ieškinio reikalavimo priteisti iš atsakovės 701,70 Eur nesumokėto darbo užmokesčio nutrauktina, nes teismo posėdžio metu ieškovo atstovė šio reikalavimo atsisakė, atsakovė sumokėjo šią sumą.

III. Apeliacinio skundo ir atsiliepimo į jį argumentai

3. Ieškovas M. M. (toliau – apeliantas) pateikė apeliacinį skundą, kuriuo prašė pirmosios instancijos teismo sprendimą panaikinti ir bylą išnagrinėti iš esmės – ieškinį tenkinti visiškai. Pagrindiniai apeliacinio skundo motyvai:

3.1. Pirmosios instancijos teismas nepagrįstai sprendė, kad jis buvo teisėtai atleistas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą.

3.1.1. Jam direktorius 2018 m. rugsėjo 30 d. žodžiu pasakė, jog jis yra atleidžiamas, tad gražino drabužius ir nemanė, kad jam reikia eiti į darbą. Į darbo vietą atvykti jis negalėjo, nes iki konkrečios darbo vietos jį nuveždavo direktorius arba jo sūnus. Jis faktiškai neturėjo jokių galimybių nuvykti į darbą dėl paties darbdavio kaltės. Jis buvo atleistas, kai pareikalavo jam išmokėti nesumokėtą darbo užmokestį. Teismas rėmėsi atsakovės pateiktais prieštariniais įrodymais. Teikiami vienašališkai atsakovės sudaryti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai ir darbo grafikas nelaikytini patikimais įrodymais, o atsakovės atstovo direktoriaus E. S. bei suinteresuoto liudininko (E. S. sūnaus) A. S. paaiškinimai vertintini kritiškai. byloje nėra duomenų, kad jis blogai atliko savo darbo funkcijas, piktnaudžiavo alkoholiu, nebuvo darbo vietoje. Todėl darbo sutartis turėjo būti nutraukta bendrais pagrindais.

3.1.2. Atsakovė nesilaikė įstatyme numatytų reikalavimų pareikalauti raštiško paaiškinimo iš darbuotojo. Jam siūsta SMS žinutė nepasirašyta vardu ir pavarde, nenurodytas siuntėjas, todėl nėra laikytina tinkamu įrodymu. Atsakovė žinojo jo gyvenamosios vietos adresą, tačiau šiuo adresu laiško nesiuntė. Gautas SMS žinutes vertino tik kaip nemotyvuotus atsakovės direktoriaus grasinimus siekiant nemokėti jam priklausančio darbo užmokesčio.

3.2. Tenkinus jo prašymą nutraukti darbo sutartį bendrais pagrindais, prašo iš atsakovės priteisti šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką – 7 755,00 Eur.

3.3. Pirmosios instancijos teismas nepagrįstai netenkino jo prašymo priteisti 2 226,78 Eur dydžio darbo užmokesčių. Iš teismo posėdžio metu duotų atsakovės atstovo direktoriaus E. S. paaiškinimų, liudytojo komercijos direktoriaus A. S. paaiškinimų akivaizdu, kad atsakovė buvo įsipareigojusi mokėti ne tik darbo sutartyje numatytą bazinį darbo užmokesčių, bet ir premijas už atliktą darbą. Vadinasi, jie susitarė dėl premijos, kaip darbo apmokėjimo sistemos dalies. Darbo užmokestis jam buvo perduodamas nereguliariai grynaisiais pinigais ir didžioji jo dalis priteista DGK sprendimu, kuris nebuvo apskūstas ir įsiteisėjo. Per visą darbo pas atsakovę laikotarpį uždirbo 10 340,00 Eur. Ši suma dalytina į keturias dalis ir jam už šį laikotarpį nuo 2018 m. birželio 26 d. iki 2018 m. rugpjūčio 30 d. (faktinio atleidimo dienos) išmokėtina 2 585,00 Eur suma, tai sudaro apie 1 292,50 Eur per mėnesį mokėtino darbo užmokesčio. Direktorius E. S. teismo posėdžio metu nurodė apskaičiavęs 1 165,00 Eur mokėtinos premijos sumą. Nesutinka, nes atsakovės vadovas visur akcentuoja darbuotojo gaunamą atlyginimą „į rankas“, t. y. užmokesčių, kurį darbdavys siūlo mokėti įvertinęs, kiek faktiškai kainuoja darbuotojo darbo vieta ir kokias sumas nuo atlikto darbo jis yra pasiruošęs mokėti darbuotojui. Jo pateiktas garso įrašas patvirtina, kad darbuotojams siūloma žiemos sezonu 40,00 Eur į rankas per dieną. Šias aplinkybes direktorius patvirtino teismo posėdžio metu. Jį įvertino kaip gerą ir kvalifikuotą darbuotoją, tad jo darbo užmokestis mažesnis negalėjo būti. Jokių objektyvių įrodymų dėl jo atlikto darbo kokybės, darbo tvarkos laikymosi nepateikta.

4. Atsakovė UAB „Svajonių statyba“ pateikė atsiliepimą į apeliacinį skundą, kuriuo prašė pirmosios instancijos teismo sprendimą palikti nepakeistą, o apeliacinį skundą atmesti. Atsiliepimas grindžiamas šiais argumentais:

4.1. Pirmosios instancijos teismas tinkamai įvertino byloje esančius įrodymus, nepažeidė įrodymų vertinimo taisyklių ir pagrįstai konstatavo, kad ieškovas į darbą neatvyko be pateisinamos priežasties. Jis pats teismo posėdžio metu pripažino, jog 2018 m. rugpjūčio 30 d. (ketvirtadienį), 2018 m. rugpjūčio 31 d. (penktadienį), taip pat laikotarpiu nuo 2018 m. rugsėjo 3 d. (pirmadienis) iki 2018 m. rugsėjo 7 d. (penktadienis) neatvyko į darbą. Ieškovas žinojo, iš kurios konkrečiai vietos visi darbuotojai yra paimami. Į siūstas SMS žinutes ieškovas atrašydavo, tad jis buvo tinkamai informuotas apie pasiaiškinimo pateikimą. Be to, ieškovas atleistas nepasibaigus bandomajam laikotarpiui.

4.2. Nepagrįsti apeliacinio skundo argumentai, kad ieškovui buvo pažadėta sumokėti papildomai iš visų užsakovų sumokėtų pinigų. Atsakovė yra juridinis asmuo, kuris turi mokėti valstybei mokesčius ir darbuotojus aprūpinti darbo įrankiais. Priešingo susitarimo ieškovas neįrodė. Neneigia, kad, darbuotojui gerai atlikus darbą ir nesant užsakovo pretenzijų, 50 procentų nuo gautos iš užsakovo pinigų sumos gali būti sumokama darbuotojui, atsižvelgiant į jo indėlį atliekant darbą. Čia vadovo diskrecijos teisė. Gauta premija įskaitoma į gaunamą darbo užmokesčių. Ieškovas

neginčijo direktoriaus apskaičiuotos išmokėti sumos – 1 165,00 Eur, atskaičius išmokas pagal vykdomuosius dokumentus, kaip ir atsakovės teisės savo darbuotojams nustatyti mokėtiną darbo užmokestį individualiai.

Teisėjų kolegija

k o n s t a t u o j a:

IV. Apeliacinės instancijos teismo nustatytos aplinkybės, argumentai ir motyvai

Apeliacinis skundas netenkintinas.

5. Bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka ribas sudaro apeliacinio skundo faktiniai ir teisiniai pagrindai bei absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų patikrinimas (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 320 straipsnio 1 dalis, 338 straipsnis). Apeliacinės instancijos teismas tikrina tik apskųstos pirmosios instancijos teismo sprendimo dalies teisėtumą bei pagrįstumą analizuodamas apeliaciniame skunde nurodytus argumentus, išskyrus įstatyme nurodytas išimtis. Absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų apeliacinės instancijos teismas nenustatė (CPK 329, 338 straipsniai).

6. CPK 321 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad apeliacinis skundas nagrinėjamas rašytinio proceso tvarka, išskyrus šio Kodekso 322 straipsnyje nurodytas išimtis. Apeliacinis skundas nagrinėjamas žodinio proceso tvarka, jei bylą nagrinėjantis teismas pripažįsta, kad žodinis nagrinėjimas yra būtinas (322 straipsnis). Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į byloje esančius rašytinius įrodymus, į bylos nagrinėjimo dalyką, šalių procesiniuose dokumentuose nurodytas aplinkybes bei argumentus, daro išvadą, jog nėra pagrindo bylą nagrinėti žodinio proceso tvarka. Skundžiamo teismo sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo įvertinimas gali būti pasiektas rašytinio proceso priemonėmis.

7. Nagrinėjamu atveju apeliacijos objektą sudaro pirmosios instancijos teismo sprendimo, kuriuo netenkintas ieškovo ieškinys dėl DGK sprendimo pakeitimo, teisėtumo ir pagrįstumo įvertinimas.

Faktinės bylos aplinkybės

8. Nustatyta, kad 2018 m. birželio 22 d. ieškovas su atsakove sudarė darbo sutartį Nr. 29, pagal kurią ieškovas buvo įdarbintas įmonėje plataus profilio statybininku. Šalys susitarė, kad ieškovui bus mokamas darbo sutarties 3 punkte nurodytas darbo užmokestis – Vyriausybės nustatytas minimalusis mėnesinis atlygis. Darbo sutarties 4 punktu šalys susitarė, jog ieškovui darbdavio iniciatyva nustatomas trijų mėnesių išbandymo laikotarpis. Ieškovas pradėjo dirbti įmonėje nuo 2018 m. birželio 26 d. M. M. pagal darbdavio patvirtintą darbo grafiką turėjo dirbti pagal Darbo tvarkos taisyklėse nustatytą darbo laiką: darbo savaitė – nuo pirmadienio iki penktadienio; darbo pradžia – 8.00 val.; pietų pertrauka trunka 60 min., t. y. nuo 12.00 iki 13.00 val.; darbo pabaiga – 17.00 val.; darbo laikas per savaitę – 40 valandų. 2018 m. rugsėjo 7 d. ieškovas buvo atleistas pagal DK 58 straipsnio 2 dalies 1 punktą kaip padaręs šiurkštų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą dėl to, kad 2018 m. rugpjūčio 30 d. (savaitės diena – ketvirtadienis), 2018 m. rugpjūčio 31 d. (savaitės diena – penktadienis), 2018 m. rugsėjo 3 d. (savaitės diena – pirmadienis) į darbą

neatvyko be pateisinamos priežasties. 2018 m. rugsėjo 10 d. ieškovas kreipėsi į DGK, kuri 2018 m. spalio 22 d. sprendimu DGK-5758 iš dalies tenkino ieškovo prašymą – priteisė iš atsakovės ieškovo naudai 701,70 Eur neišmokėtą darbo užmokestį. Ieškovo reikalavimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu atmetė. Atsakovė 701,70 Eur sumokėjo ieškovui.

9. Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovo M. M. ieškinio reikalavimą pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo pagal DK 58 straipsnį neteisėtu ir nutraukti tarp ieškovo ir atsakovės 2018 m. birželio 22 d. sudarytą darbo sutartį Nr. 26 DK 59 straipsnio pagrindu. Savo sprendimą motyvavo tuo, kad ieškovas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nes į darbą neatėjo 6 dienas, todėl buvo atleistas pagrįstai pagal DK 58 straipsnį. Ieškovas apeliaciniame skunde nurodė, jog teismas netinkamai vertino faktines aplinkybes, pateiktus įrodymus. Teisėjų kolegija neturi pagrindo sutikti su tokiais apeliacinio skundo argumentais.

10. Pagal DK 58 straipsnio 2 dalį priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas: neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties; pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas; atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas; priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje; tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos; darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika; kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos (DK 58 straipsnio 3 dalies 1–7 punktai).

11. Atsakovė nurodė, kad ieškovą atleido iš darbo už tai, jog jis nuo 2018 m. rugpjūčio 30 d. iki 2018 m. rugsėjo 7 d. neatvyko į darbą be pateisinamos priežasties (DK 58 straipsnio 3 dalies 1 punktas). Šios aplinkybės nurodytos atsakovės pateiktame Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka, darbdavys turi įrodyti ne tik nusižengimo padarymo faktą, bet ir tai, kad nusižengimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą tenka darbuotojui. Šiuo atveju ieškovas neginčijo, kad jis šiuo laikotarpiu į darbą nėjo (CPK 12, 178 straipsniai). Jis įrodinėjo, jog atsakovės atstovas direktorius E. S. 2018 m. rugpjūčio 29 d. jam pasakė telefonu, kad jis yra atleidžiamas iš darbo, 2018 m. rugpjūčio 30 d. atnešė darbo rūbus, jo niekas į objektus nebevežė, tad neturėjo pagrindo manyti, kad 2018 m. rugpjūčio 30–2018 m. rugsėjo 7 d. turi būti darbe. Atsakovė įrodinėjo, jog 2018 m. rugpjūčio 29 d. norėjo atleisti ieškovą, tačiau jam leido dirbti, iki kol jis susiras naują darbą. Ieškovui 2018 m. rugpjūčio 30–2018 m. rugsėjo 7 d. neatvykus į darbą tai vertino kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ir tuo pagrindu jį atleido. Teisėjų kolegija sutinka su pirmosios instancijos teismo išvada, jog ieškovas nepagrindė savo neatvykimo į darbą.

12. Ieškovas įrodinėjo, kad 2018 m. rugpjūčio 29 d. atsakovės atstovas vadovas telefonu jį atleido, tačiau šias aplinkybes patvirtinančių duomenų nepateikė (CPK 12, 178 straipsniai). Darbo sutarties nutraukimas nebuvo įformintas. 2019 m. balandžio 30 d. teismo posėdžio metu A. S. paaiškino, kad jo tėvas jam perdavė ieškovo darbo drabužius ir pasakė, jog jei ieškovas ateis – tegul dirba, o jei ne – nelaukti. Ieškovas 2019 m. balandžio 30 d. teismo posėdžio metu patvirtino, kad atsakovės

vadovas arba jo sūnus pasiimdavo darbuotojus nuo prekybos centro „Banginis“ Šilutės pl., Klaipėdoje, 7.30 val. ir nuveždavo į objektus (CPK 187 straipsnio 1 dalis). Ieškovas taip pat nurodė, jog buvo atveju, kai jis nespėjo, tad į objektą teko vykti savo transportu (37.00 val.). Apeliantas neįrodinėjo, jog jis nuo 2018 m. rugpjūčio 30 d. iki 2018 m. rugsėjo 4 d. buvo nuvykęs į susitarimo vietą, tačiau jo niekas neatvažiavo pasiimti, ar bandė kitais būdais susisiekti su darbdaviu (CPK 12, 178 straipsniai). Atsižvelgus į tai, laikytina, kad ieškovo nurodyta neatvykimo į darbą priežastis (žodinis darbdavio nurodymas telefonu apie darbo sutarties nutraukimą) nėra pagrindas pateisinti jo neatvykimą į darbą nuo 2018 m. rugpjūčio 30 d. iki 2018 m. rugsėjo 4 d. Be to, byloje nustatyta, kad ieškovas statybininku dirba daugiau nei 15 metų, jam yra žinomos ir suprantamos darbo sutarties nutraukimo aplinkybės. Tad būdamas normaliai atsakingas bei pareigingas darbuotojas turėjo elgtis labiau apdairiai ir rūpestingai, vykdydamas darbo sutartyje priimtus įsipareigojimus, kol ši sutartis bus oficialiai nutraukta ir bus išspręstos visos su darbo sutarties nutraukimo susijusios pasekmės.

13. Ieškovas apeliaciniame skunde nurodė, kad nebuvo laikytasi įstatymo nuostatų ir iš jo pareikalautas rašytinis pasiaiškinimas. Gauta SMS žinutė nepatvirtina, jog ji siųsta atsakovės atstovo. Apeliacinės instancijos teismas neturi pagrindo sutikti su tokiais apeliacinio skundo argumentais.

14. DK 58 straipsnio 4 dalis nustato tvarką, kurios turi laikytis darbdavys, norėdamas teisėtai ir pagrįstai atleisti darbuotoją dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Nustatęs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys turi laikytis šios veiksmų sekos: užfiksuoti darbuotojo padarytą darbo pareigų pažeidimą (pvz., laisvos formos akte nurodyti, kas buvo padaryta, kada, koku laiku, darbo ar nedarbo metu, darbo ar nedarbo patalpose, kas dar dalyvavo padarant pažeidimą), identifikuoti kitus apie pažeidimo aplinkybes informacijos turinčius asmenis; surinkti kuo daugiau darbuotojo netinkamą elgesį pagrindžiančių įrodymų (pvz., netinkamą darbuotojo elgesį su klientais gali patvirtinti įmonės klientų skundai, kitų darbuotojų paaiškinimai, darbuotojo el. laišakai ir pan.), iš pažeidimu įtariamo darbuotojo pareikalauti pateikti rašytinį pasiaiškinimą. DK numato darbdavio pareigą nustatyti protingą terminą pasiaiškinimui pateikti. Nustatant šį terminą būtina atsižvelgti į pažeidimo padarymo laiką, darbuotojo darbo laiką ir kt., kadangi terminas turi būti pakankamas darbuotojui prisiminti ir paaiškinti įvykio aplinkybes. Įprastai protingu pasiaiškinimo terminu laikomas 1 d. d. Jeigu darbuotojas per nustatytą terminą nepateikia pasiaiškinimo ir neprašo šio termino pratęsti, darbdavio sprendimas dėl atleidimo iš darbo gali būti priimamas ir be darbuotojo paaiškinimo.

15. Nagrinėjamu atveju atsakovė įrodinėjo, kad apie darbo drausmės pažeidimą, pasiaiškinimo pateikimą ieškovą informavo telefonu, siųsdama SMS žinutes. 2018 m. rugsėjo 3 d. 10.31 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. iš ieškovo gavo SMS žinutę: „Na jei sūd sumoki atlihinima uz abu menesius 2 stukas tai spaudziu ranka ir pamirstu tave.“ 2018 m. rugsėjo 3 d. 18.48 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Atsiusk saskaitos nr. Kur pervesti pinigus.“ Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 3 d., 18.49 val. ieškovas SMS žinute atsakė: „Viskas tvarkoi surasim bendrom jiegom pajuokinsim mes Lietuva.“ Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 3 d., 19.00 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. iš ieškovo gavo SMS žinutę: „O kada jau nuspres, ar atvaziuosi pas manes?“. 2018 m. rugsėjo 4 d. 9.13 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute paprašė ieškovo raštu pasiaiškinti, kodėl pastarasis neatvyko į darbą 2018 m. rugpjūčio 30 d., 2018 m. rugpjūčio 31 d. ir 2018 m. rugsėjo 3

d. Terminas pateikti pasiaiškinimą buvo nustatytas iki 2018 m. rugsėjo 7 d. Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 4 d., ieškovas SMS žinute atsakė: „Laba diena, Egidijau, pateiksiu.“ 2018 m. rugsėjo 4 d. 9.15 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Jei iki minėtos datos nesusisieksite su mumis, pagal LR galiojančius įstatymus ir DK, būsite atleistas už grubius darbo drausmės pažeidimus.“ 2018 m. rugsėjo 4 d. 9.18 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Jums priklausantis darbo užmokestis yra deponuotas įmonės kasoje, jį galite atsiimti susisiekę su buhaltere tel. (duomenys neskelbtini).“ Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 4 d., 9.18 val. ieškovas SMS žinute atsakė: „Susisieksim būtinai.“ Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 4 d., 9.29 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. iš ieškovo gavo SMS žinutę: „Atsiprasau, kad veluoju tuai busi darbe su visu cirku nua kokio objekto man pradėti, kur esate ???“. Tą pačią dieną, t. y. 2018 m. rugsėjo 4 d., 17.24 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. iš ieškovo gavo SMS žinutę: „Paziurek zines si vakara ir greit darysim pratesima per tv 3.“ 2018 m. rugsėjo 6 d. 11.17 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. iš ieškovo gavo SMS žinutę: „LTL. M.. Prasau pravesk mano atligynima i mamos saskaita. Aciu ir sekmes tau gyvenime. M. M.“ 2018 m. rugsėjo 7 d. 13.38 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Laba diena M. M.. Kadangi nepateikėte raštu, kodėl neatvykote į darbą š. m. 08.30 -31 ir 09.03, 04 jūs esate atleidžiamas iš darbo už grubius darbo drausmės pažeidimus, nuo šios dienos.“ 2018 m. rugsėjo 7 d. 13.40 val. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Prašome pateikti banko sąskaitos Nr. Jūsų vardu, kadangi mes negalime pervesti pinigų į svetimą sąskaitą.“ 2018 m. rugsėjo 10 d. UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S. SMS žinute informavo ieškovą: „Jums priklausantis darbo užmokestis yra deponuotas įmonės kasoje, jį galite atsiimti susisiekę su buhaltere.“ Šio SMS susirašinėjimo ieškovas neginčija (CPK 12, 178 straipsniai). Iš šių SMS žinučių turinio matyti, kad ieškovas suprato, jog jam rašo UAB „Svajonių statyba“ direktorius E. S.. Tad ieškovas suvokė, kad iki 2018 m. rugsėjo 7 d. turi pateikti pasiaiškinimą, kodėl nebuvo darbe 2018 m. rugpjūčio 30 d., 2018 m. rugpjūčio 31 d. ir 2018 m. rugsėjo 3 d. Ginčo byloje nėra, jog ieškovas jokio raštiško paaiškinimo nepateikė ir nebandė kitokiu būdu susisiekti su vadovu bei pasiaiškinti (CPK 185 straipsnio 1 dalis). 2018 m. rugsėjo 7 d. darbdavys priėmė rašytinį sprendimą atleisti ieškovą iš darbo už šiurkštų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, tai yra už tai, kad pastarasis 2018 m. rugpjūčio 30 d., 2018 m. rugpjūčio 31 d., ir 2018 m. rugsėjo 3 d. nebuvo darbe visą darbo dieną be pateisinamos priežasties. Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, laikytina, kad atsakovė laikėsi DK 58 straipsnio 4 dalyje nustatytos tvarkos ir ieškovą pagrįstai atleido iš darbo pagal DK 58 straipsnį.

16. Netenkinus ieškovo apeliacinio skundo reikalavimo panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria netenkintas jo reikalavimas pripažinti apelianto atleidimą iš darbo pagal DK 58 straipsnį neteisėtu, teisėjų kolegija dėl apelianto reikalavimo priteisti jam iš atsakovės 7 755,00 Eur išeitinės išmokos nepasisako. Papildomai pažymima, kad ieškovas buvo atleistas bandomuoju laikotarpiu, tad jam išeitinė išmoka pagal įstatymą nepriklauso (DK 36 straipsnio 3 dalis).

17. Pirmosios instancijos teismas netenkino ieškovo ieškinio reikalavimo priteisti iš atsakovės UAB „Svajonių statyba“ ieškovui 2 226,78 Eur neišmokėto darbo užmokesčio motyvuodamas tuo, kad neįrodyta, jog šalys buvo susitarusios dėl privalomos premijos mokėjimo. Ieškovas apeliaciniame skunde nurodė, kad iš teismo posėdžio metu atsakovės atstovo direktoriaus E. S. duotų paaiškinimų, liudytojo komercijos direktoriaus A. S. paaiškinimų akivaizdu, kad atsakovė buvo įsipareigojusi mokėti ne tik Darbo sutartyje numatytą bazinį darbo užmokestį, bet ir premijas

už atliktą darbą, t. y. buvo tokia darbo apmokėjimo sistema. Teisėjų kolegija neturi pagrindo sutikti su tokiais apeliacinio skundo argumentais.

18. DK 34 straipsnio 3 dalis numatyta, kad darbo sutartyje nurodomas darbo užmokestis per mėnesį arba per valandą (pvz., 1000 Eur suma per mėnesį arba 5 Eur per val.). Taip pat darbo sutartyje gali būti susitariama dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo mokėjimo už atliktą darbą. DK 139 straipsnio 1 ir 2 dalyse darbo užmokesčiu laikoma ne tik darbo sutartyje nurodyta fiksuota darbo užmokesčio suma, bet ir bet kokie nors kiti papildomi mokėjimai (pvz., priedai), dėl kurių mokėjimo su darbuotoju gali būti susitarta atskirai.

19. Jei darbdavys taiko sudėtingesnę darbo užmokesčio sistemą, t. y. darbuotojui mokamas ne tik fiksuotas darbo užmokestis, bet ir papildomi priedai, darbo sutartyje rekomenduojama nurodyti darbuotojui mokamą bazinį darbo užmokestį ir nuostatą, kad darbuotojui taikoma darbdavio patvirtinta darbo apmokėjimo sistema (DK 140 straipsnio 3 dalis), joje turi būtų nurodyti papildomo užmokesčio skirstymo kriterijai ir dydžiai. Su tokia darbo apmokėjimo sistema darbuotojas turi būti supažindinamas darbo sutarties sudarymo metu, o šios sistemos nuostatos tampa privalomu įsipareigojimu darbuotojui.

20. Pažymėtina, kad civiliniame procese galiojantis rungimosi principas (CPK 12 straipsnis) lemia tai, kad įrodinėjimo pareiga ir pagrindinis vaidmuo įrodinėjant tenka įrodinėjamų aplinkybių nustatymu suinteresuotoms šalims (CPK 178 straipsnis). Įrodinėjimo tikslas – teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir vertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja arba neegzistuoja (CPK 176 straipsnio 1 dalis). Faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas to fakto buvimu. Įrodymų vertinimas pagal CPK 185 straipsnį reiškia, kad bet kokios ginčiui išspręsti reikšmingos informacijos įrodomąją vertę nustato teismas pagal vidinį savo įsitikinimą. Kasacinis teismas ne kartą savo nutartyse yra pabrėžęs, kad teismai, vertindami šalių pateiktus įrodymus, remiasi įrodymų pakankamumo taisykle, o išvada dėl konkrečios faktinės aplinkybės egzistavimo daroma pagal vidinį teismo įsitikinimą, grindžiamą visapusišku ir objektyviu visų reikšmingų bylos aplinkybių išnagrinėjimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-269/2012; kt.).

21. Iš rašytinės 2018 m. birželio 22 d. darbo sutarties Nr. 29 3 punkto matyti, kad ieškovui bandomuoju laikotarpiu turėjo būti mokamas Vyriausybės nustatytas minimalusis mėnesinis atlygis. Ginčo nėra, kad jokio raštiško susitarimo su darbdaviu dėl privalomosios premijos dalies mokėjimo nebuvo (CPK 185 straipsnio 1 dalis). Pati atsakovė neneigė, kad ieškovui buvo minėta, jog jei bus gerai atliktas darbas, atsakovė svarstys galimybę ieškovui sumokėti premiją, kuri skaičiuojama tokiu būdu: darbuotojui atlikus gerai darbą ir nesant užsakovo pretenzijų, 50 procentų nuo gautos iš užsakovo pinigų sumos proporcingai sumokama darbuotojui, atsižvelgiant į jo indėlį atliekant darbą (pvz., jei iš užsakovo gauta 1 000,00 Eur pinigų suma, 500,00 Eur skiriama darbuotojams. Jei darbą atliko vienas darbuotojas, jam skiriama 500,00 Eur, jei darbą atliko 5 darbuotojai, skiriama po 100,00 Eur kiekvienam darbuotojui (500 Eur/5). Į gaunamos premijos dydį yra įskaitomas darbuotojo gautinas darbo užmokestis. Apie tokios premijos mokėjimą atsakovė patvirtino 2019 m. balandžio 30 d. teismo posėdžio metu (46.00 val.) ir DGK posėdyje (1.36). Ieškovo pateikti atsakovės darbo skelbimai, slaptas įrašas nepatvirtina, kad jis su atsakove susitarė dėl kitokio darbo užmokesčio sistemos, nei nurodyta darbo sutartyje. Dėl darbo

užmokesčio šalys turi teisę apsispręsti savarankiškai, atsižvelgus į asmenines darbuotojo savybes, jo gebėjimus (DK 140 straipsnio 2 dalis). Be to, ieškovui buvo nustatytas bandomasis 3 mėnesių laikotarpis ir jam per šį laikotarpį buvo skirta premija. Atsižvelgus į išdėstytas aplinkybes, laikytina, kad pirmosios instancijos teismas pagrįstai nurodė, jog ieškovas neįrodė, jog darbo apmokėjimo sistemos dalis buvo privalomos premijos mokėjimas.

22. Ieškovas apeliaciniame skunde nurodė, kad byloje nėra duomenų, jog jis blogai atliko darbus, vartojo alkoholį, todėl premija jam turėjo būti mokama kartu su visais darbuotojais lygiomis dalimis. Teisėjų kolegija sutinka su tuo, kad byloje nėra duomenų, jog ieškovas blogai atliko darbus, darbo metu vartojo alkoholį ar kitaip pažeidinėjo darbo drausmę. Atsakovės atstovas pripažino, jog šių pažeidimų nefiksavo, o kaip atleidimo pagrindą nurodė ieškovo neatvykimą į darbo vietą 6 dienas iš eilės, o ne šiuos pažeidimus. Tad šie argumentai teisinės reikšmės neturi, o premijos mokėjimas, kaip anksčiau nurodyta, yra darbdavio diskrecijos teisė.

Dėl procesinės bylos baigties

23. Apibendrinamas apeliacinės instancijos teismas daro išvadą, kad pirmosios instancijos teismas tinkamai paskirstė įrodinėjimo pareigas byloje, tinkamai nustatė faktines bylos aplinkybes ir įvertino įrodymus, teisingai pritaikė materialinės teisės normas, reglamentuojančias darbuotojo atleidimą šurkščiau pažeidus darbo tvarką ir premijų mokėjimą (DK 58 straipsnis, 142 straipsnis), proceso teisės normas (CPK 185 straipsnis), todėl teismo sprendimą keisti remiantis apeliacinio skundo argumentais nėra pagrindo, sprendimas paliekamas nepakeistas (CPK 326 straipsnio 1 dalies 1 punktas).

Dėl bylinėjimosi išlaidų

24. CPK 93 straipsnio 1 dalies nuostata numato, kad šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimas priteisiamas iš antrosios šalies.

25. Ieškovo apeliacinis skundas netenkintas, todėl jo turėtos bylinėjimosi išlaidos neatlygintinos.

26. Atsakovė pateikė duomenis, kad jos bylinėjimosi išlaidos apeliacinės instancijos teisme sudaro 1 000,00 Eur advokato teisinei pagalbai apmokėti už atsiliiepimo į apeliacinį skundą pateikimą. Šios išlaidos pagrįstos, neviršija Rekomendacijose numatyto maksimalaus dydžio, todėl prašymas tenkintinas, iš ieškovo priteistina 1 000,00 Eur atsakovės išlaidų advokato teisinei pagalbai apmokėti.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 326–331 straipsniais, teisėjų kolegija

n u t a r i a :

Klaipėdos apylinkės teismo 2019 m. gegužės 27 d. sprendimą palikti nepakeistą.

Priteisti iš M. M. atsakovei uždarajai akcinei bendrovei „Svajonių statyba“ 1 000,00 Eur (vienas tūkstantis eurų nulis centų) bylinėjimosi išlaidų.

Teisėjai Raimonda Andrulienė

Marius Dobrovolskis

Kristina Domarkienė

</tabl