

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

Kortelė:

2225083_RegNr_e2A-205-524/2024

<http://www.infolex.lt/tp/2225083>

Civilinė byla Nr. e2A-205-524/2024

Teisminio proceso Nr. 2-06-3-03198-2023-9

Procesinio sprendimo kategorijos:

1.1.1.4.8;1.1.6.2;1.3.2.6.6;1.1.6.3;1.3.9.2.3; 3.4.1.7

(S)

KLAIPĖDOS APYGARDOS TEISMAS

NUTARTIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2024 m. vasario 8 d.

Klaipėda

Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų
Irmos Čuchraj, Aušros Maškevičienės, Erikos Misiūnienės (kolegijos pirmininkė ir
pranešėja),

teismo posėdyje apeliacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo ieškovės uždarnosios akcinės
bendrovės „Desidus“ apeliacinį skundą dėl Klaipėdos apylinkės teismo 2023 m. spalio
23 d. sprendimo civilinėje byloje, iškeltoje pagal ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės

„Desidus“ patikslintą ieškinį atsakovei A. L. dėl darbo sąlygų pakeitimo ir pripažinimo teisėtu.

Teismas

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. 2023 m. rugpjūčio 3 d. pateiktu patikslintu ieškiniu ieškovė uždaroji akcinė bendrovė (toliau – UAB) „Desidus“ prašo: 1) pripažinti, kad ieškovės UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31 d. įsakymas „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ yra teisėtas; 2) netenkinti atsakovės reikalavimų dėl darbo užmokesčio nepriemokos išieškojimo bei neturtinės žalos atlyginimo; 3) priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.

2. Patikslintame ieškinyje nurodė, kad atsakovė 2023-03-28 pateikė ieškovei prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu. Ieškovės vadovas 2023 m. kovo 31 d. priėmė įsakymą pakeisti atsakovės darbo sutarties sąlygas, suteikiant jai galimybę dirbti nepilną darbo dieną įmonėje, kitą darbo laiką dirbti nuotoliniu būdu išsaugant nustatytą darbo užmokesį. Darbo laikas darbovietėje nustatomas nuo 9.00 val. iki 13.00 val. Darbo sąlygų pakeitimas galios nuo 2023 m. balandžio 3 dienos iki nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo. Atsakovė su tokiu direktoriaus įsakymu „Dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimu“ nesutiko ir kreipėsi į Klaipėdos darbo ginčų komisiją (toliau – DGK) su prašymu įpareigoti darbdavį leisti jai atlikti darbo funkcijas nuotoliniu būdu. 2023 m. balandžio 25 d. sprendimu DGK A. L. prašymą tenkino iš dalies: 1) įpareigojo atsakovę UAB „Desidus“ tenkinti ieškovės A. L. prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu, kol neišnyks Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nurodytos aplinkybės; 2) išieškojo iš atsakovės UAB „Desidus“ ieškovei A. L. 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio. Šią sprendimo dalį nurodė vykdyti skubiai; 3) išieškojo iš atsakovės UAB „Desidus“ ieškovei A. L. 2 000,00 Eur (neatskaičius mokesčių) neturtinės žalos atlyginimą. Kitą ieškovės A. L. reikalavimų dalį atsakovei UAB „Desidus“ atmetė kaip nepagrįstą.

3. Ieškovė nesutiko su DGK sprendimu ir paaiškina, kad atsakovė A. L. 2022-04-01 buvo priimta į darbą projektų valdymo vadove, nenustačius tarp būtinųjų darbo sutarties sąlygų tokios darbo organizavimo formos kaip nuotolinis darbas. 2022-04-04 atsakovė buvo supažindinta su UAB „Desidus“ darbo tvarkos taisyklėmis. Ieškovės teigimu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 52 straipsnio 2 dalis numato darbdaviui teisę vertinti savo įmonės gamybinio būtinumo ir darbo organizavimo ypatumus sprendžiant klausimą dėl darbuotojo prašymo suteikti jam galimybę dirbti nuotoliniu būdu. Nurodo, kad atsakovė apie savo nėštumą informavo įmonę 2022-10-10, todėl jos prašymas buvo patenkintas iš dalies UAB „Desidus“ direktoriaus 2023-03-31 įsakymu „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“, pasiūlius jai pirmą dienos pusę dirbti įmonėje, o kitą darbo dienos pusę dirbti iš namų. Taip pat nurodo, nors kreipdamasi į DGK atsakovė teigė, kad dirbo tik pirkimų vadybininke, tačiau tai neatitinka tikrovės, nes kaip atsakingam bendrovės valdymo pareigūnui – projektų valdymo vadovei – jai 2022 m. gegužės mėnesį buvo pavesta kartu su UAB „Tuvlita“ atstovais parengti bendrovės valdymo struktūrą bei darbuotojų pareiginius nuostatus, iš jų savo vyrui projektų vadovui E. L. bei jai, projektų valdymo vadovei. Pasak ieškovės, tarp atsakovės ir specialistės A. K. vyko asmeniškai susitikimai ir susirašinėjimas, pareiginiai nuostatai buvo paruošti, bet nebuvo

pasirašyti nei jos, nei jos vyro projekto vadovo E. L. Taip pat nurodė, kad atsakovė didesnę darbo laiką skyrė laivų bei modulių namelių sąmatoms sudaryti, naudojant buhalterijos pirminius dokumentus, kurių buhalterija neleidžia išnešti iš patalpų kaip griežtos atskaitomybės dokumentus. Taip pat atsakovė rinkdavo tiekėjų sertifikatus, kad pagaminti bendrovėje laivai turėtų visus būtinus sertifikatus. Pagal pastovų jos darbą atsakovė taip pat turėjo užsakinėti prekes ir medžiagas visai įmonei ir turėjo priimti prekes pagal užsakymus, nusileidus prie transporto priemonės, patikrinti jų atitiktį užsakymui, pasirašyti ant prekių priėmimo važtaraščio, sutikrinti jų atitiktį PVM sąskaitai faktūrai, pasirašyti ir perduoti į buhalteriją apmokėjimui. Prekės, skirtos bendrovei, yra teikiamos į bendrovės teritoriją, todėl keisti prekių pristatymo vietą į atsakovės gyvenamąją vietą (namus) dėl to, kad ji dirbs nuotoliniu būdu, bendrovei būtų per brangu, nes iš jos namų dar reikėtų tas prekes gabenti jau savo transportu į bendrovės teritoriją, mokėti papildomai darbuotojams už prekių perkrovimą iš mašinos į mašiną ir didinti transporto išlaidas. Pagal jos užsakymus prekės atvykdavo per dieną apie keturis kartus. Kadangi jau 2022 metų rudenį prasidėjo problemos dėl atsakovės neatvykimo į darbą dėl sveikatos būklės ir buvo bandoma prekių priėmimą persikirstyti tarp kitų bendrovės darbuotojų, tačiau buvo sulaukta kitų darbuotojų nepasitenkinimo ir priekaištų, kad jie nespėja padaryti savo tiesioginių darbų ir jiems reikia dar nemokamai dirbti už A. L., kuriai sumažėjo darbo krūvis, bet užmokestis liko tas pats, ir prisiimti atsakomybę už priimtą pagal prekių pristatymo dokumentus prekių kokybę bei kiekį. Ieškovės teigimu, dėl didelio darbo krūvio kiti darbuotojai atsisakinėjo pasirašyti prekių priėmimo dokumentuose, nes neturėjo užsakymų ir negalėjo patikrinti atitikties, nenorėjo prisiimti atsakomybės už kitą darbuotoją. Be to, pakankamai dažnai darbuotojai atnešdavo atsakovei pavyzdį, kurį reikėjo identifikuoti ir surasti tiekėją, todėl atsakovė nuolat turėjo asmeniškai bendradarbiauti su darbininkais. Tokį darbą atsakovė vykdyti nuotoliniu būdu taip pat negali, nes su detalėmis ir prekėmis niekas pas ieškovę į namus nevažiuos, nes dažnai tos detalės yra didelių gabaritų bei sunkaus svorio. Taip pat, jeigu prekė neatitiko užsakymo arba nebuvo pateikta, tai atsakovė privalėjo reikšti pretenzijas tiekėjui ir vesti derybas dėl detalių ir medžiagų pateikimo, todėl dėl šių tiesioginių funkcijų įgyvendinimo jos dalyvavimas įmonėje buvo būtinas. Be to, pristatomos prekės buvo sandėliuojamos įmonės teritorijoje, adresu (duomenys neskelbtini). Atsakovė prieš užsakymą privalėjo tikrinti sandėlį dėl užimtumo, kad nesikartotų prekių užsakymų, kurios yra dar sandėlyje, todėl šią kontrolę ji galėjo daryti tik asmeniškai dalyvaudama. Atsakovė taip pat turėjo stebėti sutarčių su tiekėjais vykdymą ir užkirsti kelią įmonės įsiskolinimams atsirasti, tikrinti, ar yra atsiskaityta už suteiktas prekes, kad nedidintų sąnaudų, turėjo sudaryti pirkimų planą, pagal kurį bus užtikrintas nuolatinis reikalingų žaliavų, gaminių ar prekių prieinamumas, bei ieškoti naujų tiekėjų pasiūlymų geresnėmis sąlygomis nei įmonė turi. Atsižvelgiant į atsakovės darbo organizavimą, kai dalį savo pareigų atsakovė galėjo tinkamai vykdyti tik atvykus į darbo vietą bendrovėje, todėl ieškovė sutiko iš dalies patenkinti atsakovės prašymą dėl nuotolinio darbo. Ieškovės nuomone, bandymas suabsoliutinti darbuotojo teisę reikalauti nuotolinio darbo ir tenkinti jį bet kokia kaina, t. y. pritaikyti visos bendrovės darbo organizavimą prie vieno darbuotojo noro, neatitinka sąžiningumo, teisėtumo ir protingumo kriterijų, nes darbdavys, organizuodamas savo gamybinę veiklą, privalo derinti virš 50 darbuotojų interesus ir vykdyti pelningą veiklą, kad turėtų lėšų mokėti darbo užmokestį ir vykdyti savo socialines prievoleles. Ieškovė mano, kad UAB „Desidus“ direktoriaus 2023-03-31 įsakymas „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ yra teisėtas ir turi būti paliktas galioti. Atsižvelgdama į tai, kad darbdavys veikė neperžengdamas įstatymo ribų ir pagal savo kompetenciją, ieškovė mano, kad atsakovė neįrodė jai padarytos neturtinės žalos ir todėl atsakovės reiškiamas reikalavimas dėl neturtinės žalos atlyginimo turi būti atmestas. Pažymi, kad atsakovė kreipdamasi į Darbo ginčo komisiją neprašė priteisti neturtinės žalos atlyginimą, o vėliau pareiškusi tokį reikalavimą nebandė jį pagrįsti, o Darbo ginčų komisija,

nenustačiusi, jog darbdavio atstovai būtų tiesiogiai agresyviai ar žeminamai su A. L. bendravę, vis dėlto nutarė priteisti jai iš UAB „Desidus“ 2 000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimą, tokiu būdu sukurdama pagrindą atsakovei neteisėtai praturtėti darbdavio sąskaita.

4. Nors Darbo ginčo komisija nusprendė išieškoti iš UAB „Desidus“ A. L. 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio, ieškovė su šiuo sprendimu taip pat nesutinka, nes 2022-07-13 atsakovė pateikė į bendrovės buhalteriją 2022-07-01 darbo sutarties pakeitimą, kuriuo buvo nustatyta, kad nuo 2022-07-01 jos mėnesinis atlyginimas į rankas yra 2 000 eurų netaikant NPD. Vyr. buhalterė G. P. laišku informavo A. L., kad sutartyje tada turi būti nurodytas darbo užmokestis 3 306,00 eurų dydžio. Kadangi į bendrovės buhalteriją nebuvo pateikta kita sutartis, bendrovės buhalterija skaičiavo atsakovei uždarbį 3 306,00 eurų sumos ir skaičiavo mokesčius nuo 3 306,00 Eur, todėl nebuvo pažeistos atsakovės teisės, nes viskas buvo suskaičiuota pagal jos norą.

5. Atsakovė A. L. pateiktu atsiliepimu į ieškinį su ieškiniu nesutinka, prašo atmesti ieškinį ir įpareigoti ieškovę tenkinti atsakovės prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu, kol neišnyks Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nurodytos aplinkybės; priteisti iš ieškovės atsakovei 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio; priteisti iš ieškovės atsakovei 2 000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimo; priteisti iš ieškovės atsakovei pastarosios patirtas bylinėjimosi išlaidas.

6. Atsiliepime į ieškinį nurodė, kad byloje ginčijamu įsakymu vienašališkai buvo pakeistos atsakovės darbo sutarties sąlygos, suteikiant jai galimybę dirbti nepilną darbo dieną pas ieškovę, kitą darbo laiką dirbti nuotoliniu būdu išsaugant nustatytą darbo užmokestį. Darbo laikas darbovietėje nustatomas nuo 9.00 val. iki 13.00 val. Darbo sąlygų pakeitimo galiojimo terminas nuo 2023 m. balandžio 9 dienos iki nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo. Su atsiliepimu į ieškinį pateikti duomenys, kad atsakovė (duomenys neskelbtini). susilaukė sūnaus. Taigi nurodo, kad įsakyme nurodytas terminas jau yra pasibaigęs, o atsakovė po nėštumo ir gimdymo atostogų yra grįžusi į darbą. Atsižvelgdama į tai, kas nurodyta anksčiau, nurodo, kad prašomas pripažinti teisėtu įsakymas net ir teigiamo ieškovei teismo sprendimo atveju nesukels nė vienai iš ginčo šalių jokių materialinių teisinių padarinių, todėl toks ieškovės reikalavimas negali būti tenkinamas. Vertinant tai, ar dėl atsakovės nuotolinio darbo būdo ieškovė patyrė ir (ar) galėtų ateityje patirti per didelius nuostolius, nurodo tai, kad 2023 m. balandžio 4 d. atsakovei grįžus į darbą pastaroji darbo priemonių nerado. Atsakovei parašius elektroninį laišką, jai buvo suteiktas telefonas, tačiau su kitu numeriu. Taip pat atsakovei buvo liepta vykdyti funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios sudarant darbo sutartį, pvz., atlikti išsamią laivo detalizaciją. Taigi, nors atsakovės pareigybė nebuvo pakeista, tačiau jai buvo paskirtos visai kitos funkcijos, o atsakovės iki tol vykdytos darbo funkcijos buvo perduotos kitiems ieškovės darbuotojams. Pažymi, kad atsakovė niekada nebuvo dariusi laivo detalizacijos, be to, pastaroji neturi reikalingų laivo detalizacijai atlikti žinių. Atkreipia dėmesį ir į tai, kad 2023 m. liepos 31 d. ieškovė pateikė atsakovei pasiūlymą dėl darbo sutarties pakeitimo. Pasiūlyme nurodyta, kad „siekiant sumažinti valdymo išlaidas, racionaliau naudoti materialiuosius išteklius, finansus, informacinius ir kitus įmonės turimus išteklius, didinti įmonės veiklos skaidrumą ir efektyvumą, įmonėje nuo 2023-07-01 pakeista valdymo struktūra. Mažinamas vadovaujančių darbuotojų skaičius (dėl neefektyvaus darbo), valdymo vadovo funkcija naikinama kaip perteklinė.“ Anksčiau nurodytu pasiūlymu atsakovei buvo pasiūlytos pirkimų apimties vertinimo vadybininkės funkcijos, sumažinant jai mokėtiną atlyginimą. Taigi, apibendrinant tai, kas nurodyta anksčiau, atsakovei akivaizdu,

kad ieškovei atsakovės darbo funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu negali sukelti pernelyg didelių sąnaudų, nes sekant paties ieškovės pozicija – ieškovės darbo funkcijos yra perteklinės, t. y. nereikalingos. Tai, kad dėl atsakovės nuotolinio darbo pobūdžio ieškovė nepatyrė dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų per dideles sąnaudas, taip pat kad nėra jokios rizikos ieškovei patirti per dideles sąnaudas ateityje, patvirtina toliau nurodomi argumentai bei faktinės aplinkybės. Ieškovė, įrodinėdama neleidimo dirbti atsakovei nuotoliniu būdu teisėtumą, nurodo, kad neva dėl atsakovės atliekamų darbo funkcijų, ieškovė dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų patirs per dideles sąnaudas, nes neva: a) atsakovė didesnę darbo laiką skyrė laivų bei modulinių namelių sąmatoms sudaryti, naudojant buhalterijos pirminius dokumentus; b) atsakovė turėjo užsakinėti prekes ir medžiagas visai įmonei; c) atsakovė turėjo priimti prekes pagal užsakymus, nusileidus prie transporto priemonės, patikrinti jų atitiktį užsakymui, pasirašyti ant prekių priėmimo važtaraščio, sutikrinti jų atitiktį PVM sąskaitai faktūrai, pasirašyti ir perduoti į buhalteriją apmokėjimui; d) darbuotojai atnešdavo atsakovei pavyzdį, kurį reikėjo identifikuoti ir surasti tiekėją; e) pristatomos prekės buvo sandėliuojamos ieškovės teritorijoje, atsakovė prieš užsakymą privalėjo tikrinti sandėlį dėl užimtumo, kad nesikartotų prekių užsakymų, kurios yra sandėlyje. Priešingai nei nurodoma ieškinyje bei pareiškime, nors atsakovė buvo įdarbinta projektų valdymo vadove, tačiau de facto pastarosios funkcijos buvo tam tikrų (ne visų) medžiagų užsakymas, kitaip sakant, atsakovė vykdė pirkimų vadybininko funkcijas.

7. Atsiliepime nurodoma, kad DGK pridėta atsakovės ir K. K. susirašinėjimo informacija patvirtina tai, kad darbo pareigybių pavadiniams buvo parinktas atsižvelgiant ne į realias darbo funkcijas. Pažymi, kad pirkimų vadybininke atsakovė dirbo daug metų kitoje įmonėje, todėl būtent dėl atsakovės darbo patirties ir reputacijos buvo pakviesta K. K. dirbti pas ieškovę, vykdant pirkimų vadybininkės funkcijas. Jokių dokumentų, kurių parengimui būtų reikalingi griežtos atskaitomybės ieškovės buhalteriniai dokumentai, atsakovė nerengė. Ieškovė pateikė dvi neva atsakovės rengtas sąmatas. Atkreipia dėmesį, kad tarp šalių darbo sutartis buvo sudaryta 2022 m. balandžio 1 d., tad dvi neva atsakovės rengtos sąmatos nepatvirtina to, kad atsakovė rengė sąmatas. Priešingai nei nurodo ieškovė, atsakovės teigimu, sąmatas įmonėje rengė K. K., o atsakovė K. K. prašymu, pastarajai nespėjant su darbais, kelis kartus suvedė tik tam tikrus duomenis. Nurodymus, kokias medžiagas ir kokius medžiagų kiekius reikia užsakyti, atsakovė gaudavo iš E. L. arba V. T. – atsakovė neturi išsilavinimo, kad galėtų pati savarankiškai nuspręsti, kokių prekių reikia, ir juo labiau identifikuoti prekės rūšį ar pavadinimą. Ieškovė klaidinamai nurodo, neva atsakovė turėjo priimti asmeniškai prekes pagal užsakymus. Priešingai nei nurodoma pareiškime, atsakovė nerengė pareiginių nuostatų. Pareiginius nuostatus rengė UAB „Tulvita“. Iš byloje esančio UAB „Tulvitos“ elektroninio laiško matyti, kad atsakovei buvo persiųsti tik vieninteliai pareiginiai nuostatai – suvirintojo pareiginiai nuostatai. Kad atsakovei būtų siųsti kiti pareiginiai nuostatai ir (ar) atsakovė būtų tiesiogiai dalyvavusi pareiginių nuostatų rengime, įrodymų ieškovė nepateikė. Pareiginiai nuostatai, parengti UAB „Tulvita“, jau po atsakovės įdarbinimo, t. y. praėjus aštuoniems mėnesiams po darbo sutarties sudarymo, neturi jokios teisinės reikšmės, o ieškovės argumentai dėl to, kad atsakovė nepasirašė pareiginių nuostatų apskritai, prieštarauja bet kokiai logikai, nes, viena vertus, atsakovė tuo metu nebuvo darbe, todėl neturėjo net objektyvios galimybės pasirašyti nuostatų, kita vertus, pareiginiai nuostatai nebuvo net suderinti su atsakove ir (ar) atsakovės realiai atliekamomis funkcijomis. Pažymi, kad atsakovė 2,5 mėnesio atliko darbinės funkcijas nuotoliniu būdu. 2022 m. rugsėjo 26 d. atsakovė ieškovę žodžiu informavo apie tai, kad laukiasi. Atsižvelgiant į atsakovės nėštumą, atsakovė darbo funkcijas nuotoliniu būdu atliko laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Ginčo dėl šios aplinkybės nagrinėjant bylą DGK tarp šalių nebuvo. Iš

ieškovės nusiskundimų / pretenzijų dėl atsakovės darbo trūkumų ir (ar) per didelių sąnaudų pakeitus atsakovės darbo organizavimo formą nebuvo. Pažymi ir tai, kad, atsakovei grįžus į darbovietę, pastarajai nebuvo suteiktas jos darbas. 2021 m. gruodžio 12 d. atsakovė gavo iš ieškovės raštą, kad pastaroji darbo funkcijas atliktų darbo vietoje. Deja, 2022 m. gruodžio 15, 16, 19 d. atsakovei atvykus į darbą, jokie pavedimai atsakovei nebuvo duoti, atsakovė tiesiog buvo priversta būti darbo vietoje neatlikdama jokių darbinį funkcijų. 2022 m. gruodžio 20 d. atsakovė, atvykusi į savo darbovietę, darbinio kompiuterio neberado, taip pat buvo atjungta darbinė SIM kortelė, telefono numeris, kuriuo naudojosi atsakovė, buvo perduotas kitam ieškovės darbuotojui. 2022 m. gruodžio 21 d. atsakovei atvykus į darbovietę, pastaroji buvo iškviesta pokalbio. Pokalbyje dalyvavo pas ieškovę nedirbantis svetimas žmogus V. S. Per šį pokalbį atsakovė buvo filmuojama, fotografuojama, iš jos buvo tyčiojama, taip pat buvo paaiškinta, kad darbų niekas atsakovei nebeduos. Atsakovei buvo grasinama iškviešti policiją, jei pastaroji nepasišalins iš darbovietės. Pasak atsakovės, ieškovės sprendimu atsakovė buvo priversta nevykti į darbovietę beveik 4 mėnesius. 2022 m. gruodžio 12 d. ieškovės vadovo raštu atsakovei buvo liepta neatvykti į darbą nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. sausio 2 d. 2023 m. sausio 2 d. atsakovė išsiuntė ieškovei prašymą dirbti nuotoliniu būdu ir grąžinti atsakovės darbo priemones. Atsakovė gavo atsakymą, kad dėl sumažėjusio darbo krūvio atsakovės prašymas atmetamas ir atsakovei leidžiama neatvykti į darbą nuo 2023 m. sausio 2 d. iki 2023 m. kovo 1 d. 2023 m. vasario 28 d. atsakovei liepta neatvykti į darbą nuo 2023 m. kovo 1 d. iki 2023 m. balandžio 1 d. Pažymi, kad leidimai neatvykti atsakovei buvo grindžiami sumažėjusiu darbo krūviu. Vadovaujantis tokia ieškovės logika, akivaizdu, kad atsakovės darbo funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu negali sukelti ir nesukėlė ieškovei jokių papildomų sąnaudų. 2023 m. kovo 28 d. atsakovė išsiuntė ieškovei prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Negavusi atsakymo, pakartotinį prašymą dėl nuotolinio darbo ir darbo priemonių suteikimo atsakovė išsiuntė 2023 m. kovo 31 d. Pasak atsakovės, ieškovė savavališkai ir neteisėtai pakeitė esmines darbo sutarties sąlygas – atsakovės darbo funkcijas. 2023 m. balandžio 4 d. atsakovė grįžo į darbą, tačiau darbo priemonių nerado. Atsakovei parašius elektroninį laišką, pastarajai buvo suteiktas telefonas, tačiau su kitu numeriu. Taip pat atsakovei buvo liepta vykdyti funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios sudarant darbo sutartį, pvz., atlikti išsamią laivo detalizaciją. Pažymi, kad atsakovė niekada nebuvo atlikusi tokio darbo, neturėjo jokios patirties. Atsakovė ne kartą ieškovės prašė grąžinti jai darbo funkcijas, kurias ji atliko iki 2023 m. balandžio 4 d., tačiau ieškovė šiuos atsakovės prašymus ignoravo, teigdama, kad atsakovė privalo atlikti bet kokius ieškovės pavedimus. Be to, atsakovė ne kartą prašė ieškovės apmokyti / suteikti žinias bei informaciją, tačiau ieškovė atsakovės prašymus ignoravo, teigdama, kad atsakovė žino, kaip atlikti laivo detalizaciją. 2023 m. balandžio 26 d. pranešimu atsakovei buvo uždrausta įeiti į gamybines patalpas, tokiu būdu atsakovei buvo užkirsta galimybė atlikti bet kokias darbinės funkcijas. Pasak atsakovės, ieškovė neturėjo teisinių bei faktinių pagrindų taikyti atsakovei dalinį darbą. Atsakovės teigimu, ieškovė, siekdama įrodyti tai, kad atsakovės fizinis buvimas darbo vietoje buvo būtinas, pateikė važtaraščius bei sąskaitas faktūras, tačiau atsakovė teigia, kad daugumoje ieškovės pateiktų dokumentų atsakovės parašas yra suklastotas. Taip pat atsakovė niekada nebuvo supažindinta su darbo tvarkos taisyklėmis, atsakovės parašas darbuotojų, supažindintų su darbo tvarkos taisyklėmis, registracijos žurnale yra suklastotas. DGK sprendimu priteisė iš ieškovės atsakovei 2 000,00 Eur neturtinės žalos atlyginimo. Priešingai nei nurodė ieškovė, pastaroji daugkartiniais veiksmais pažeidė imperatyvias teisės normas, tiek neteisėtai nesuteikdama atsakovei nuotolinio darbo, tiek pakeisdamas darbinės funkcijas, tiek diskriminuodamas atsakovę dėl nėštumo, tiek vartodamas emocinį bei psichologinį spaudimą atsakovei. 2022 m. rugsėjo 26 d. atsakovė ieškovę žodžiu informavo apie tai, kad laukiasi. Atsižvelgiant į atsakovės nėštumą, atsakovė darbo funkcijas nuotoliniu būdu atliko laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Ginčo dėl šios aplinkybės

nagrinėjant bylą DGK tarp šalių nebuvo. 2022 m. gruodžio 12 d. atsakovė gavo iš ieškovės raštą, kad pastaroji darbo funkcijas atliktų darbo vietoje. Deja, 2022 m. gruodžio 15, 16, 19 d. atsakovei atvykus į darbą, jokie pavedimai atsakovei nebuvo duoti, atsakovė tiesiog buvo priversta būti darbo vietoje neatlikdama jokių darbinų funkcijų. 2022 m. gruodžio 20 d. atsakovė, atvykusi į savo darbovietę, darbinio kompiuterio neberado, taip pat buvo atjungta darbinė SIM kortelė, telefono numeris, kuriuo naudojosi atsakovė, buvo perduotas kitam ieškovės darbuotojui. Po patirto psichologinio spaudimo bei pažeminimo ne tik iš darbdavio, bet ir iš svetimo žmogaus V. S., atsakovė nurodo išgyvenusi neapibrėžtumą, nerimą dėl savo ateities bei dėl to, ar neturės rimtų pasekmių jos patirtas stresas ir išgyvenimai kūdikiui. Byloje pateikti duomenys, kad 2023 m. balandžio 4 d. atsakovė grįžo į darbą, tačiau darbo priemonių nerado. Atsakovei parašius elektroninį laišką, pastarajai buvo suteiktas telefonas, tačiau su kitu numeriu.

8. Atsiliepime nurodoma, kad dėl darbo užmokesčio nepriemokos priteisimo, nagrinėjant darbo bylą DGK, ieškovė pripažino, kad yra 321,21 Eur darbo užmokesčio nepriemoka, o pareiškime išdėstyti pamąstymai prieštarauja bet kokiai elementariai logikai. 2022 m. liepos 1 d. šalys susitarė pakeisti darbo sutartį, nustatant atsakovei 3 365 Eur dydžio atlygį. DGK ieškovė pateikė buhalterinę pažymą, iš kurios matyti, kad ieškovas netinkamai apskaičiavo ir išmokėjo atsakovei darbo užmokesį, dėl to susidarė 321,21 Eur dydžio darbo užmokesčio nepriemoka.

II. Pirmosios instancijos teismo sprendimo esmė

9. Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2023 m. spalio 23 d. sprendimu nusprendė ieškinį atmesti ir pripažinti, kad ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31 d. įsakymas „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ yra neteisėtas.

Priteisti iš ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Desidus“ juridinio asmens kodas 304034704, 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio,

2 000,00 Eur (dviejų tūkstančių eurų) neturtinės žalos atlyginimą ir 2 000,00 Eur (du tūkstančius eurų) bylinėjimosi išlaidų atsakovei A. L.

10. Teismas nurodė, kad šalys nepriėjo prie bendro kompromiso: atsakovė, būdama nėščia, ne kartą teikė darbdaviui prašymus dėl nuotolinio darbo; darbdavys jai užduočių darbui nuotoliniu būdu neteikė, suteikdamas leidimus atsakovei neatvykti į darbą, mokant jai darbo užmokesį.

11. Teisės doktrinoje akcentuojama, kad darbdavys privalo skirti nuotolinį darbą DK 52 straipsnio 2 dalyje nurodytai asmenų grupei, išskyrus, jei darbdavys įrodo, kad tokio darbuotojo prašymo negali tenkinti dėl objektyvių priežasčių – jei dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukels dideles sąnaudas darbdaviui.

12. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad iš ieškovės atstovo ir atsakovės elektroninio susirašinėjimo medžiagos bei kitų bylai pateiktų įrodymų nustatyta, kad atsakovė ieškovės bendrovėje laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. dirbo nuotoliniu būdu (iš namų) – atliko nemažą kiekį prekių užsakymų, nors tokia sąlyga tiesiogiai darbo sutartyje raštu įtvirtinta nebuvo. Nurodė, kad byloje nėra duomenų apie tai,

kad šiuo laikotarpiu ieškovė būtų reiškusi nusiskundimus / pretenzijas atsakovei dėl jos darbo trūkumų ir (ar) per didelių sąnaudų pakeitus atsakovės darbo organizavimo formą. Priešingai, darbdavio atstovo ir atsakovės susirašinėjimo elektroniniu paštu medžiaga patvirtino, jog darbdavys neprieštaravo atsakovės darbo funkcijų atlikimui iš namų.

13. Bylos nagrinėjimo metu pirmosios instancijos teismas nustatė, kad darbo užduotys, išdėstytos ieškovės procesiniuose dokumentuose: laivų bei modulinių namelių sąmatų sudarymas, naudojant buhalterijos pirminius dokumentus, kuriuos buhalterija neleidžia išnešti iš patalpų kaip griežtos atskaitomybės dokumentus, prekių priėmimas pagal užsakymus, nusileidus prie transporto priemonės, patikrinimas jų atitikties užsakymui, pasirašymas ant prekių priėmimo važtaraščio, sutikrinimas jų atitikties PVM sąskaitai faktūrai, pasirašymas ir perdavimas į buhalteriją apmokėjimui, sandėlio tikrinimas dėl užimtumo, pareiginių nuostatų rengimas ir kt., kurių, pasak darbdavio, atsakovė neturi galimybės atlikti nuotoliniu būdu, atsakovei nebuvo skiriamos. Kaip nustatyta iš byloje esančių rašytinių įrodymų, nors atsakovė buvo įdarbinta projektų valdymo vadove, tačiau jos funkcijos buvo tam tikrų laivų detalių / dalių užsakymų pateikimas. Bylai pateikta atsakovės ir bendrovės direktoriaus pavaduotojos K. K. susirašinėjimo medžiaga patvirtina tai, kad darbo pareigybių pavadinimas buvo parinktas atsižvelgiant ne į realiai vykdomas darbo funkcijas. Remiantis teismo posėdžio metu šalių paaiškinimais nustatyta, kad įprastai iš tiekėjų gautas prekes priimdavo UAB „Desidus“ darbuotojai E. L. arba V. T. Atsakovei nurodymus, kokias medžiagas ir kokius medžiagų kiekius reikia užsakyti, pateikdavo bendrovės darbuotojai E. L. arba V. T., nes šie asmenys dalyvavo gamyboje, todėl būtent jiems ir buvo žinoma, kokių medžiagų reikia, kokios medžiagos jau panaudotos ir pan.; būtent šie darbuotojai taip pat buvo atsakingi ir už prekių priėmimą bei sutikrinimą dėl jų atitikties PVM sąskaitoms faktūroms. Byloje pateikti įrodymai vienareikšmiškai nepatvirtina, kad būtent atsakovė buvo atsakinga už sąmatų rengimą. Kaip teigė atsakovė teismo posėdžio metu, sąmatas įmonėje rengė bendrovės direktoriaus pavaduotoja K. K., o atsakovė K. K. prašymu, pastarajai nespėjant su darbais, kelis kartus suvedė tam tikrus duomenis. Byloje esanti susirašinėjimo elektroniniu paštu medžiaga pagrindžia, kad pareiginius nuostatus rengė UAB „Tulvita“, o ne atsakovė, kaip byloje įrodinėja ieškovė. Iš byloje esančio UAB „Tulvitos“ elektroninio laiško matyti, kad atsakovei buvo persiųsti tik vieninteliai pareiginiai nuostatai – suvirintojo pareiginiai nuostatai. Duomenų, kad atsakovei būtų siūsti kiti pareiginiai nuostatai, ir (ar) kad atsakovė būtų tiesiogiai dalyvavusi pareiginių nuostatų rengime, byloje nėra. Pagal bylai pateiktus duomenis, UAB „Desidus“ jokiais lokaliniais teisės aktais (darbo vidaus taisyklėmis, pareiginiais nuostatais ar kt.) nebuvo nustatytos ir apibrėžtos atsakovės darbinės funkcijos bendrovėje ar atsakovės pareigų atlikimas / atsakomybė; taip pat nebuvo reglamentuotas bendrovės sandėlio prižiūrėjimas ir (ar) tvarkymas, prekių gavimo / priėmimo tvarka įmonėje.

14. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad 2023 m. liepos 31 d. ieškovė pateikė atsakovei pasiūlymą dėl darbo sutarties pakeitimo, kuriame nurodyta, kad, siekiant sumažinti valdymo išlaidas, racionaliau naudoti materialiuosius išteklius, finansus, informacinius ir kitus įmonės turimus išteklius, didinti įmonės veiklos skaidrumą ir efektyvumą, įmonėje nuo 2023 m. liepos 1 d. pakeista valdymo struktūra, mažinamas vadovaujančių darbuotojų skaičius (dėl neefektyvaus darbo) ir atsakovės, t. y. valdymo vadovo, pareigybės naikinama kaip perteklinė. Ši aplinkybė taip pat sudaro pagrindą išvadai, kad ieškovei atsakovės darbo funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu negali sukelti didelių sąnaudų, nes ieškovė atsakovės darbo funkcijas laiko perteklinėmis ir nereikalingomis.

15. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad atsakovė, būdama nėščia, nuolat prašė leisti jai dirbti nuotoliniu būdu ir laukė ieškovės atsakymo, tačiau ieškovė atsakymo dėl šių prašymų atsakovei nepateikė (DK 52 straipsnio 2–3 dalys) ir nustatė galimybę atsakovei dirbti nuotoliniu būdu nuo 9.00 iki 13.00 val., o kitu metu – dirbti įmonės adresu (duomenys neskelbtini). Toks ieškovės elgesys vertintinas ne tik kaip nesąžiningas, bet ir šurkščiai pažeidžiantis DK 24, 28 straipsnių normas.

16. Pirmosios instancijos teismas sprendimo dalyje dėl darbo užmokesčio nepriemokos nurodė, kad 2022 m. liepos 1 d. šalys susitarė pakeisti darbo sutartį, nustatant atsakovei 3 365,00 Eur dydžio darbo užmokestį. Atsakovė bylai pateikė 2023 m. balandžio 21 d. UAB „Desidus“ darbuotojos A. L. buhalterinę pažymą, surašytą UAB „Desidus“ buhalterės G. P., kurios autentiškumą teismo posėdžio metu pripažino pati ieškovė, iš kurios matyti, kad ieškovė netinkamai apskaičiavo ir išmokėjo atsakovei darbo užmokestį, dėl to susidarė 321,21 Eur dydžio darbo užmokesčio nepriemoka. Iš pažymos turinio akivaizdu, kad darbdavys pats pripažįsta, jog A. L. darbo užmokestis buvo apskaičiuotas neteisingai, dėl to yra daromas atlyginimo skirtumo apskaičiavimas ir apmokėjimas.

17. Pirmosios instancijos teismas teismo sprendimo dalyje dėl neturtinės žalos nurodė, kad 2022 m. rugsėjo 26 d. atsakovė ieškovę žodžiu informavo apie savo nėštumą. Atsižvelgiant į atsakovės nėštumą, atsakovė darbo funkcijas nuotoliniu būdu atliko laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Ginčo dėl to, kad atsakovė šiuo laikotarpiu savo funkcijas vykdytų nuotoliniu būdu, tarp šalių nebuvo. 2022 m. gruodžio 12 d. atsakovė gavo iš ieškovės raštą, kad pastaroji darbo funkcijas atliktų darbo vietoje. Deja, 2022 m. gruodžio 15, 16, 19 d. atsakovei atvykus į darbą, jokie pavedimai jai nebuvo duodami, atsakovė tiesiog buvo priversta būti darbo vietoje, neatlikdama jokių darbinio funkcijų. 2022 m. gruodžio 20 d. atsakovė, atvykusi į savo darbovietę, darbinio kompiuterio neberado, taip pat buvo atjungta darbinė SIM kortelė, telefono numeris, kuriuo naudojosi atsakovė, buvo perduotas kitam ieškovės darbuotojui. 2022 m. gruodžio 21 d. atsakovei atvykus į darbovietę, pastaroji buvo iškviesta pokalbio. Pokalbyje dalyvavo ne tik UAB „Desidus“ vadovas, bet ir įmonėje nedirbantis žmogus. Pokalbio metu atsakovė buvo filmuojama, fotografuojama, taip pat buvo paaiškinta kad atsakovei nebebus skiriamos darbinės užduotys.

18. Be to, pirmosios instancijos teismas nurodė, kad pateikti duomenys pagrindžia, kad atsakovei buvo liepta neatvykti į darbą nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. balandžio 1 d., taigi atsakovė beveik 4 (keturis) mėnesius išgyveno neapibrėžtumą, nerimą dėl savo ateities. Šioje byloje pateikti duomenys apie tai, kad 2023 m. balandžio 4 d. atsakovė grįžo į darbą, tačiau darbo priemonių nerado. Atsakovei parašius elektroninį laišką, pastarajai buvo suteiktas telefonas, tačiau su kitu numeriu. Taip pat atsakovei buvo liepta vykdyti funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios sudarant darbo sutartį, t. y. atlikti išsamią laivo detalizaciją. Kaip nustatyta bylos nagrinėjimo metu iš pateiktų rašytinių įrodymų ir šalių paaiškinimų, atsakovė niekada nebuvo atlikusi tokio darbo, neturėjo jokios patirties bei reikalingos kompetencijos. Susipažinus su elektroninių laiškų turiniu (2023 m. balandžio 5–11 d., 2023 m. balandžio 13 d. elektroniniai laiškai) nustatyta ir tai, kad atsakovė ne kartą ieškovės prašė grąžinti jai darbo funkcijas, kurias ji atliko iki 2023 m. balandžio 4 d., tačiau ieškovė šiuos atsakovės prašymus ignoravo, teigdama, kad atsakovė privalo atlikti bet kokius ieškovės pavedimus. Be to, atsakovė ne kartą prašė ieškovės apmokėti / suteikti žinias bei informaciją, tačiau ieškovė atsakovės prašymus ignoravo, teigdama, kad atsakovė žino, kaip atlikti laivo detalizaciją. Anksčiau nurodyti faktai patvirtina, kad ieškovė prieš atsakovę vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios ir kurias atsakovė buvo nekompetentinga atlikti. Bylos nagrinėjimo

metu atsakovė nurodė, kad ji buvo pašalinta iš bendros darbuotojų pokalbių grupės, nebuvo kviečiama į bendras šventes, pramogas ir tokiu būdu buvo atskirta nuo kolektyvo.

19. Pirmosios instancijos teismas tokį ieškovės atstovų elgesį vertino kaip akivaizdžiai sukuriantį atsakovei psichologiškai nepalankią darbo aplinką, įtampą, nežinomybę, neužtikrintumą dėl ateities. Esant tokioms aplinkybėms, neabejotina, kad ieškovė turėjo ir galėjo žinoti, kad nurodytais veiksmais ir neveikimu ji atsakovei sukels stresą, įtampą, neigiamus emocinius ir psichologinius išgyvenimus. Ieškovės elgesys, pažeidžiantis DK 24 ir 30 straipsnių nuostatas ir bendruosius teisės principus, pažeidė atsakovės orumą, sukėlė neigiamas pasekmes socialiniam savęs vertinimui, jos dvasinei ir psichologinei pusiausvyrai, šeimos gerovei.

III. Apeliacinio skundo ir atsiliepimo į apeliacinį skundą argumentai

20. Ieškovė apeliaciniu skundu prašo panaikinti 2023 m. spalio 23 d. Klaipėdos apylinkės teismo sprendimo dalį ir priimti naują sprendimą pripažįstant ieškovės UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31d. įsakymą „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ teisėtu ir netenkinti atsakovės reikalavimo dėl neturtinės žalos atlyginimo. Priteisti bylinėjimosi išlaidas.

21. Apeliacinio skundo dalyje dėl ieškinio dalyko ribų peržengimo nurodomi šie motyvai :

21.1. CPK 410-418 straipsniuose įtvirtinti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai nesudaro pagrindo pripažinti, kad teismo aktyvumas tokiose bylose turėtų būti absoliutinamas ar yra neribojamas (LAT 2019 m. balandžio 11d. nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-135-684/2019; 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-359-701/2019) .

21.2. Teismo procesinio pobūdžio aktyvumas neapima teismo galimybės keisti darbdavio diskrecijai priskirtinų sprendimų turinio, tarp jų ir darbo organizavimo formos įmonėje. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys, bet ne teismas, todėl jis pats sprendžia, kuri pareigybė yra reikalinga, o kuri – ne (LAT 2016 m. birželio 30 d. nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-336- 248/2016). 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. darbdavei 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.

21.3. 2023 m. liepos 31 d. teismui buvo pateiktas pareiškimas dėl ieškinio dalyko pakeitimo. 2023m. rugpjūčio 8 d. atsakovė pateikė atsiliepimą, kuriame teismo prašė: įpareigoti Ieškovą tenkinti atsakovės prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu, kol neišnyks DK 52 str. 2d. nurodytos aplinkybės; priteisti 321,21 eurų darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio; priteisti iš ieškovo atsakovės naudai 2 000 eurų neturtinės žalos atlyginimo. Kai byloje pareikštas tik ieškinys, bylos nagrinėjimo pirmosios instancijos teisme dalykas apibrėžiamas ieškinio ribomis, kurios nustatomos pagal ieškinio dalyką ir pagrindą.

21.4. Iš pateiktų procesinių dokumentų matyti, kad ginčas tarp šalių vyksta tik dėl UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31d. įsakymo „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ teisėtumo, parengto pagal atsakovės 2023-03-28 prašymą dirbti

nuotoliniu būdu. Nė viena iš šalių neginčijo darbdavio sprendimų iki 2023-03-31, todėl pirmosios instancijos teismas nepagrįstai peržengė ieškinio ribas ir nagrinėjo šioje byloje darbinius santykius tarp šalių, kurie buvo iki 2023-03-28.

22. Apeliacinio skundo dalyje dėl nuotolinio darbo nurodomi šie motyvai:

22.1. Bylos medžiaga nepatvirtina, kad iki 2023-03-27 tarp šalių būtų buvęs teisės aktų reikalavimus atitinkantis šalių susitarimas dėl atsakovės nuotolinio darbo.

22.2. Nagrinėjamoje byloje, be atsakovės paaiškinimų apie susitarimą dėl nuotolinio darbo, bylai nebuvo pateiktas joks tokio susitarimo faktą patvirtinantis įrodymas: nėra duomenų, kad atsakovė būtų pateikusi ieškovei prašymą dirbti nuotoliniu būdu, taip pat bylos medžiaga nepatvirtina, jog ieškovė su tuo sutiko. Darbo sutartimi šalys dėl nuotolinio darbo nesitarė. Tokia darbo sąlyga nebuvo užfiksuota ir jokių darbdavės priimtu dokumentu. Taip pat byloje nepateikta jokių duomenų, kad atsakovė būtų teikusi darbdavei ataskaitas už nuotoliu atliktą darbą. Tokiame kontekste pažymėtina, kad vienos iš šalių tvirtinimas dėl tam tikros faktinės aplinkybės savaime tokios aplinkybės nepatvirtina, nes bet kurios bylos aplinkybės, jei jų kita šalis nepripažįsta, turi būti pagrįdžiamos kitais įrodymais (CPK 187,12, 178 straipsniai).

22.3. Apeliantė prieštarauja teismo teiginiui, paremtam tik atsakovės nepagrįstu teiginiu, kad tarp šalių nėra ginčo, kad atsakovė darbo funkcijas nuotoliniu būdu atliko laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. ir ieškovė tam neprieštaravo. Pateiktas bylai 2022 spalio 10 d. atsakovės laiškas yra tik lydraštis pažymai apie nėštumą, apeliaciniame skunde cituojamas atsakovės laiškas.

22.4. Apeliantė pažymėjo, kad kitame atsakovės 2023-01-02 prašyme atsakovė darbdaviui teigia: „Kadangi dirbau nuotoliniu būdu nuo 2022 -10 -10 iki 2022-12-12 ir nuo 2022-12- 21 iki 2023- 01- 02 buvo gautas leidimas neatvykti į darbą, mokant pilną darbo užmokestį...“ Pirmosios instancijos teismas nesigilindamas į akivaizdžius atsakovės prieštaravimus dėl datų padarė išvadą dėl esminių darbo santykių pakeitimo neįforminus darbo sutarties buvimo.

22.5. Teismui nekilo abejonių dėl tokių melagingų atsakovės teiginių, nors jie prieštarauja pateiktiems bylai rašytiniams įrodymams, apeliaciniame skunde cituojami atsakovės el. laišakai, rašyti 2022-10-12, 2022-10-13, 2022-10-18, 2022-10-20.

22.6. Nurodoma, kad direktoriaus pavaduotoja atsakydama išreiškė nepasitenkinimą atsakovės nebuvimu darbo vietoje, o būtent pavaduotoja rašo: „...Tikrai nematau bardako modul namukuose. Jie taip pat padarė atskirą sandėlį sau. Aš nesuprantu iš kur Jus galite spręsti, kad jie ima ką nori, kai Jūsų nėra darbo vietoje.“ (t. 2, l. 200). Šis laiškas paneigė atsakovės teiginį, kad tarp darbdavio ir darbuotojos buvo pasiektas susitarimas dėl nuotolinio darbo, nes priešingu atveju administracijos darbuotojas nebūtų neigiamai pasisakęs dėl atsakovės nebuvimo darbo vietoje.

22.7. Apeliaciniame skunde cituojami atsakovės laišakai, rašyti ieškovei nuo 2022-10-24 iki 2022-11-11. Nurodoma, kad iš šio susirašinėjimo galima padaryti išvadą, kad darbuotoja kiekvieną kartą, kai dėl savo sveikatos būklės nenorėjo atvykti į darbą, informuodavo darbdavį apie neatvykimą į darbo vietą, kad jai nebūtų surašyta pravaikšta. Pažymėjo, kad atsakovė neteikė darbdaviui jokių kitų medicininių dokumentų apie savo sveikatos būklės paūmėjimą. Atsakovė turėdama teisinį išsilavinimą ir turėdama padalinio vadovo statusą

gerai suprato darbdavio nepasitenkinimą dėl savo neatvykimo į darbo vietą. Dviejų padalinių vadovų vienu metu nebuvimas darbo vietoje įmonėje, t. y. atsakovės periodišką neatvykimą dėl neva toksikozės į darbo vietą nuo 2022 m. spalio mėnesio bei jos sutuoktinio E. L. nebuvimas darbe dėl ligos nuo spalio mėnesio skausmingai atsiliepė darbo organizavimo įmonėje kontrolei bei gamybos vykdymui, padidėjo pretenzijų kiekis dėl padarytų laivų trūkumų. Be to, fizinė darbuotojų stoka, organizuojant atsargų tiekimą įmonės reikmėms, privertė darbdavį samdyti dar vieną darbuotoją – pirkimų vadybininką, išlaikant dar du etatus, tokiu būdu didinant gamybos kaštus.

22.8. Pirmosios instancijos teismas neatskleidė, ką konkrečiai pažeidė darbdavys suteikęs galimybę atsakovei pusę dienos dirbti darbo vietoje, o kitą pusę dienos – iš namų. Apeliantė mano, kad teismas nepagrįstai išplėstinai aiškina DK 52 str. 2 d., kurioje privalo suteikti visą darbo dieną dirbti nuotoliniu būdu. Antra, pati išlyga „Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas“ parodo, kad įstatymo leidėjas nesuabsoliutino darbdavio pareigos vykdyti darbuotojo prašymą. Pažymėtina, kad analogiškos pozicijos laikosi ir Valstybinės darbo inspekcijos Darbo teisės skyriaus vedėja-vyriausioji darbo inspektorė I. P., pateikusi Lietuvos Respublikos DK pakeitimų išaiškinimą VDI svetainėje.

22.9. Apeliantė nurodo, kad teismas ignoravo darbdavės raštiškus paaiškinimus (t. 2, l. 101–169) ir nevertino, kad atsakovė priklausė bendrovės padalinio vadovo statusui, kuris turėjo teisę paskirstyti pavaldiniams darbą atliekant užsakymus, pirkti medžiagas bei įrengimus, būtinus įmonės veiklai, stebėti sutarčių su tiekėjais vykdymą ir užkirsti kelią įmonės išskolinimams atsirasti, tikrinti, ar yra atsiskaityta už suteiktas prekes, kad nedidintų sąnaudų, turėjo sudaryti pirkimų planą, pagal kurį bus užtikrintas nuolatinis reikalingų žaliavų, gaminių ar prekių prieinamumas ir ieškoti naujų tiekėjų pasiūlymų geresnėmis sąlygomis, nei įmonė turi. Nors atsakovė teigia, kad dirbo tik pirkimų vadybininke, tai neatitinka tikrovės, nes kaip atsakingam bendrovės valdymo pareigūnui – projektų valdymo vadovei – jai 2022 m. gegužės mėnesį buvo pavesta kartu su UAB „Tuvlita“ atstovais parengti bendrovės valdymo struktūrą bei darbuotojų pareiginius nuostatus. Atsakovė didesnę darbo laiką skyrė laivų bei modulių namelių sąmatoms sudaryti, naudojant buhalterijos pirminius dokumentus, kurių buhalterija neleidžia išnešti iš patalpų. Į sąmatos apskaičiavimą įeidavo medžiagos, darbo jėga, mechanizmai ir kitos sąnaudos, o prekės, skirtos bendrovei, visada teikiamos į įmonės teritoriją ir prekių priėmimas reikalavo atsakovės asmeninio dalyvavimo.

22.10. Apeliantė nesutinka su pirmosios instancijos teismo išvada, jog atsakovės darbo funkcijos gali būti vykdomos iš namų, kad būtų užtikrintas stabilus bendrovės veikimas. Dėl to, kas išdėstyta, taip pat nėra pagrindo išvadai, jog atsakovės darbo funkcijų atlikimas darbdaviui šiuo atveju sukelia ar ateityje sukeltų dideles sąnaudas ar yra jam finansiškai nuostolingas. Nurodo, kad pirmosios instancijos teismas bando reguliuoti įmonėje darbo organizavimą bei gamybos procesą viršydamas savo kompetenciją.

22.11. Byloje yra pateikta 2022 04 01 atsakovės darbo sutartis su 2022 07 01 darbo sutarties 1.3 punkto pakeitimu, t. y. pareigų pavadinimas – projektų valdymo vadovas, bei 1.3 punkto pakeitimu – mėnesinis darbo užmokesčio dydis yra 3 365,00 eurų (t. 1, l. 7–9). Ši darbo sutartis buvo sudaryta siekiant, kad atsakovė kaip atsakingas darbuotojas vykdys savo pareigas darbo vietoje įmonėje, todėl net po COVID -19 pandemijos nematė galimybių organizuoti savo įmonėje vadovams darbą nuotoliniu būdu.

22.12. Apeliaciniame skunde cituojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civ. byloje Nr. e3K-3-109-684/2023, kurioje išaiškinti darbo sutarties požymiai. Paminėjo, kad būtent darbo santykiams būdingas pavaldumas reiškia, jog darbo funkcijų atlikimas yra neatskiriama nuo darbdavio kontrolės ir teisėtų jo nurodymų vykdymo. Nors atsakovei nuo sutarties pakeitimo nebuvo paruošti pareiginiai nuostatai, tai nereiškia, kad atsakovei nebuvo žinomas ar pakankamai suprantamas jos darbo funkcijos turinys, nes atsakovė niekada nesikreipė į darbdavį su prašymu pateikti informaciją apie susitartą su darbdaviu darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą) ar darbo funkcijai keliamus reikalavimus (LR DK 34 str. 2 d.).

23. Apeliacinio skundo dalyje dėl neturtinės žalos nurodomi šie motyvai:

23.1. Atsakovė, turinti teisinį išsilavinimą, be savo teiginių, nepateikė bylai jokių įrodymų, kad gaudama pastovų darbo užmokestį, faktiškai neuždirbdama darbdaviui nė vieno cento pajamų, neva buvo nežinioje dėl savo ateities, kad iš tikrųjų išgyveno, turėjo sveikatos problemų. Teismas pažeidė ieškinio ribas ir svarstė aplinkybes, nesudarančias ieškinio dalyko, neatskleidęs ginčo esmės, kad ginčijamas 2023m. kovo 31 d. direktoriaus įsakymo teisėtumas. Pirmosios instancijos teismas turėjo vertinti būtent įvykius šio laiko atkarpoje, kokius išgyvenimus ir nepatogumus turėjo atsakovė, susipažinusi su šiuo įsakymu. Teismas šių aplinkybių neatskleidė, todėl nepagrįstai teigė, kad civilinėje byloje pateikti duomenys pagrindžia, kad atsakovei buvo liepta neatvykti į darbą nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. balandžio 1 d.

23.2. Byloje nėra jokių įrodymų, kad ieškovė vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių nebuvo susitarusios ir kurias atsakovė buvo nekompetentinga atlikti. Apeliantė atkreipia dėmesį, kad atsakovė nėra pareiškusi ieškinio dėl to, kad ieškovė prieš atsakovę vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios ir kurias atsakovė buvo nekompetentinga atlikti po 2023-03-31.

23.3. CK 6.250 str. 1 d. numato, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimasis, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Pagal DK 218 straipsnio nuostatas, neteisėto atleidimo iš darbo atvejais darbuotojui gali būti priteisiamas ir neturtinės žalos atlyginimas, taigi įstatymo leidėjas DK 52 straipsnyje nenumatė neturtinės žalos atlyginimo už darbdavio atsakymą iš dalies patenkinti darbuotojo prašymą dėl nuotolinio darbo suteikimo.

24. Atsakovė pateikė atsiliepimą į apeliacinį skundą, kuriame prašo atmesti apeliacinį skundą ir priteisti bylinėjimosi išlaidas.

25. Atsiliepime atsakovė nurodo, jog, priešingai nei nurodo Apeliantas, pirmosios instancijos teismas neperžengė patikslinto ieškinio dalyko ribų. Iš Apelianto argumentų darytina išvada, kad Apeliantas neskiria dviejų iš esmės skirtingų proceso teisės sąvokų – ieškinio dalyko bei ieškinio pagrindo. Atsiliepime cituojamos teisės normos bei Lietuvos kasacinio teismo praktika dėl ieškinio pagrindo ir dalyko.

26. Atsiliepime nurodoma, kad Teismas, priimdamas Sprendimą, vertino ir analizavo darbinius santykius tarp šalių iki 2023 m. kovo 28 d., tačiau šios aplinkybės sudarė ne ieškinio dalyką, bet ieškinio pagrindą – faktinio pobūdžio aplinkybes, kuriomis buvo

grindžiamas materialusis teisinis reikalavimas. Šioje civilinėje byloje tarp šalių kilo ginčas ir dėl to:

1. kokias darbinės funkcijas (pareigas) atliko Atsakovė iki 2023 m. kovo 28 d.;

2. nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Atsakovė, dirbdama nuotoliniu būdu, neva netinkamai atliko pavestas funkcijas, dėl to buvo nuspręsta neleisti jai dirbti nuotoliniu būdu bei priimti Atsakovės funkcijų atlikimui kitą darbuotoją;

3. kaip Ieškovas organizavo darbą bei gamybą iki 2023 m. kovo mėnesio ir ar Atsakovės darbinių funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu gali sukelti per dideles gamybinės ar darbo organizavimo sąnaudas Ieškovui.

27. Atsiliepime nurodoma, kad priešingai nei teigia ieškovas, civilinės bylos nagrinėjimo ribas apibrėžia ne tik Ieškovas. Atsakovas civilinėje byloje turi pareigą pateikti savo argumentus bei įrodymus, kurie, be kita ko, įeina į civilinės bylos nagrinėjimo apimtį. Pažymėjo, kad Atsakovė pirmąjį prašymą dėl nuotolinio darbo pateikė 2022 m. spalio 10 d., kiti Atsakovės prašymai dėl nuotolinio darbo buvo pateikti 2023 m. sausio 2 d., 2023 m. kovo 28 d.

28. Atsiliepime į apeliacinį skundą nurodoma, kad pirmosios instancijos teismas teisingai ir pagrįstai konstatavo, kad šioje civilinėje byloje turi būti sprendžiama, ar yra DK 52 str. 2 d. įtvirtinta išlyga, t. y. ar dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų atsakovės darbo funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu sukels Ieškovui per dideles sąnaudas. Taip pat pirmosios instancijos teismas pagrįstai nusprendė, kad siekiant nustatyti anksčiau nurodytas aplinkybes, būtina įvertinti civilinėje byloje nustatytą aplinkybių visumą. Be to, vertinant tai, ar yra DK 52 str. 2 d. įtvirtinta išlyga, būtina nustatyti, kokias darbinės funkcijas Įsakymo priėmimo metu de facto atliko atsakovė. Atsiliepime nurodoma, kad ieškovas jokiais lokaliniais teisės aktais (darbo vidaus taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais ar kt.) nenustatė ir neapibrėžė Atsakovės darbinių funkcijų. Įmonėje taip pat nebuvo reglamentuotas sandėlio prižiūrėjimas ir (ar) tvarkymas, prekių gavimo / priėmimo tvarka. Nors Atsakovė buvo įdarbinta projektų valdymo vadovo pareigose, tačiau jos funkcijos buvo tam tikrų laivų detalių / dalių užsakymų pateikimas. Bylai pateikta Atsakovės ir Ieškovo direktoriaus pavaduotojos K. K. susirašinėjimo medžiaga patvirtina tai, kad darbo pareigybių pavadinimas buvo parinktas atsižvelgiant ne į realiai vykdomas darbo funkcijas. Teismo posėdžio metu šalys nurodė, kad įprastai iš tiekėjų gautas prekes priimdavo Ieškovo darbuotojai E. L. arba V. T. Atsakovei nurodymus, kokias medžiagas ir kokius medžiagų kiekius reikia užsakyti, pateikdavo Ieškovo darbuotojai E. L. arba V. T., nes šie asmenys dalyvavo gamyboje, todėl būtent jiems ir buvo žinoma, kokių medžiagų reikia, kokios medžiagos jau panaudotos ir pan. Būtent anksčiau nurodyti darbuotojai buvo atsakingi ir už prekių priėmimą bei sutikrinimą dėl jų atitikties PVM sąskaitoms faktūroms. Priešingai nei teigia Ieškovas, byloje esanti susirašinėjimo elektroniniu paštu medžiaga patvirtina tai, kad pareiginius nuostatus rengė UAB „Tulvita“, o ne Atsakovė. Iš byloje esančio UAB „Tulvitos“ elektroninio laiško matyti, kad Atsakovei buvo persiųsti tik vieninteliai pareiginiai nuostatai – suvirintojo pareiginiai nuostatai. Duomenų, kad Atsakovei būtų siūsti kiti pareiginiai nuostatai, ir (ar) kad Atsakovė būtų tiesiogiai dalyvavusi pareiginių nuostatų rengime, byloje nėra.

29. Atsiliepime pažymima tai, kad Įsakymo priėmimo metu Atsakovė neatliko jokių darbinių funkcijų, o iki 2022 m. gruodžio 15 d. Atsakovės atliktos darbinės funkcijos buvo perduotos naujai įdarbintam kitam darbuotojui. Tai, kad Atsakovė neteikė rašytinio prašymo, o

Ieškovas neparengė rašytinio dokumento leisti dirbti Atsakovei nuotoliniu būdu, nepaneigia tos faktinės aplinkybės, kad Atsakovė de facto dirbo nuotoliniu būdu laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Ieškovo rašytinio įsakymo ar kitokio dokumento dėl leidimo dirbti Atsakovei nuotoliniu būdu nebuvimas per se nedaro nuotolinio darbo neteisėtu, juo labiau nepaneigia faktinės aplinkybės, kad Atsakovė darbinės funkcijas atliko nuotoliniu būdu. Civilinėje byloje pateikti duomenys, kad Ieškovo 2022 m. gruodžio 21 d. „Leidimu neatvykti į darbą“ Atsakovei leista neatvykti į darbą nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. sausio 2 d., mokat jai visą darbo užmokestį. Ieškovas 2023 m. sausio 2 d. ir 2023 m. vasario 28 d. įsakymais leido Atsakovei neatvykti į darbą atitinkamais laikotarpiais nuo 2023 m. sausio 2 d. iki

2023 m. kovo 1 d. ir nuo 2023 m. kovo 1 d. iki 2023 m. balandžio 1 d., mokant visą darbo užmokestį. Pažymėjo, kad leidimai neatvykti atsakovei buvo grindžiami sumažėjusiu darbo krūviu. Vadovaujantis tokia Ieškovo logika, akivaizdu, kad Atsakovės darbo funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu negali sukelti ir nesukėlė Ieškovui jokių papildomų sąnaudų.

30. Atsiliepimo dalyje dėl neturtinės žalos priteisimo nurodoma, kad atsakovė nurodė, jog psichologinį smurtą patyrė nuo 2022 m. gruodžio 13 d., kai, jai atvykus į darbą, jokie pavedimai nebuvo duodami. Psichologinis smurtas toliau buvo tęsiamas 2022 m. gruodžio 15, 16, 19 d. ir 2022 m. gruodžio 20 d., kai Atsakovė, atvykusi į darbą, neberado darbinio kompiuterio, taip pat buvo atjungta darbinė SIM kortelė. Ieškovo atstovė 2023 m. rugsėjo 25 d. teismo posėdyje patvirtino, kad tuo metu Ieškovas Atsakovės funkcijų vykdymui buvo įdarbinęs kitą darbuotoją M. V. Nurodo, kad būtent nuo 2022 m. gruodžio mėnesio, o ne nuo Įsakymo priėmimo turi būti sprendžiama dėl neturtinės žalos atlyginimo priteisimo. Civilinėje byloje pateikti duomenys patvirtina, kad Atsakovei buvo liepta neatvykti į darbą nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. balandžio 1 d., taigi Atsakovė beveik 4 (keturis) mėnesius išgyveno neapibrėžtumą, nerimą dėl savo ateities. Šioje byloje pateikti duomenys apie tai, kad 2023 m. balandžio 4 d. Atsakovė grįžo į darbą, tačiau darbo priemonių nerado. Atsakovei parašius elektroninį laišką, pastarajai buvo suteiktas telefonas, tačiau su kitu numeriu. Taip pat Atsakovei buvo liepta vykdyti funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios sudarant darbo sutartį, t. y. atlikti išsamią laivo detalizaciją. Kaip nustatė pirmosios instancijos teismas iš pateiktų rašytinių įrodymų ir šalių paaiškinimų, Atsakovė niekada nebuvo atlikusi tokio darbo, neturėjo jokios patirties bei reikalingos kompetencijos. Atsakovė ne kartą ieškovės prašė grąžinti jai darbo funkcijas, kurias ji atliko iki 2023 m. balandžio 4 d., tačiau Ieškovas šiuos Atsakovės prašymus ignoravo, teigdamas, kad Atsakovė privalo atlikti bet kokius Ieškovo pavedimus. Be to, Atsakovė ne kartą prašė Ieškovo apmokyti / suteikti žinias bei informaciją, tačiau Ieškovas Atsakovės prašymus ignoravo, teigdama, kad Atsakovė žino, kaip atlikti laivo detalizaciją. Pažymėtina, kad Atsakovei dėl objektyvių priežasčių negalint atlikti laivo detalizacijos, Atsakovei 2023 m. balandžio 4 d., 2023 m. balandžio 5 d., 2023 m. balandžio 12 d. buvo rašomi tarnybiniai pranešimai. Anksčiau nurodyti faktai patvirtina, kad Ieškovas prieš Atsakovę vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios ir kurias Atsakovė buvo nekompetentinga atlikti. Be to, bylos nagrinėjimo metu Atsakovė nurodė, kad ji buvo pašalinta iš bendros darbuotojų pokalbių grupės, nebuvo kviečiama į bendras šventes, pramogas ir tokiu būdu buvo atskirta nuo kolektyvo. Atsakovė ne kartą raštu prašė Ieškovo suteikti jai nuotolinį darbą, tačiau Ieškovas šiuos Atsakovės prašymus ignoravo (2023 m. sausio 2 d., 2023 m. kovo 28 d. Atsiliepime nurodoma, kad panašioje ratio decidendi civilinėje byloje, kurioje darbuotoja netinkamą darbdavio elgesį grindė aplinkybėmis (darbdavys atsisakė geranoriškai priimti pažymą apie darbuotojos nęštumą; darbdavys darbuotojai nepagrįstai paskelbė prastovą; darbdavys be pagrindo paėmė iš

darbuotojos jos darbo priemones, atjungė ją nuo elektroninio pašto; darbdavys atsisakė suteikti darbuotojai jai priklausančias atostogas) teismas priteisė darbuotojai 2 000 Eur neturtinės žalos atlyginimo (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-31-910/2021).

Teismas

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

Apeliacinis skundas atmestinas.

IV. Apeliacinės instancijos teismo nustatytos aplinkybės, argumentai ir išvados

Dėl apeliacinio skundo nagrinėjimo ribų ir tvarkos

31. Bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka ribas sudaro apeliacinio skundo faktinis ir teisinis pagrindas bei absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų patikrinimas (CPK 320 straipsnio 1 dalis). Apeliacinės instancijos teismas bylą nagrinėja neperžengdamas apeliaciniame skunde nustatytų ribų, išskyrus, kai to reikalauja viešasis interesas (CPK 320 straipsnio 2 dalis). Taip pat apeliacinės instancijos teismas, neatsižvelgdamas į apeliacinio skundo motyvus bei reikalavimus, patikrina, ar nėra CPK 329 straipsnio 2 dalyje ir 3 dalyje nurodytų absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų. Teismas, išnagrinėjęs bylą, konstatuoja, kad absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų ir aplinkybių, dėl kurių turėtų būti peržengtos apeliacinio skundo ribos, byloje nenustatyta.

32. CPK 321 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad apeliacinis skundas nagrinėjamas rašytinio proceso tvarka, išskyrus CPK 322 straipsnyje nurodytas išimtis, tai yra, jeigu bylą nagrinėjantis teismas pripažįsta, kad žodinis nagrinėjimas būtinas. Atsižvelgdamas į tai, kad šalys savo argumentus yra išdėčiusios procesiniuose dokumentuose, įvertinęs ginčo objektą ir byloje esančią medžiagą, apeliacinės instancijos teismas mano, kad žodinis bylos nagrinėjimas nėra būtinas, o teisingo bylos išnagrinėjimo tikslas šiuo atveju gali būti pasiektas ir rašytinio proceso priemonėmis (CPK 321 straipsnio 1 dalis).

Ginčo apeliacinės instancijos teisme esmė

33. Nagrinėjamos bylos apeliacijos objektą sudaro Klaipėdos apylinkės teismo 2023 m. spalio 23 d. sprendimas, kuriuo teismas nusprendė ieškinį atmesti ir pripažinti, kad ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31 d. įsakymas „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ yra neteisėtas.

Priteisti iš ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Desidus“ 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio, 2 000,00 Eur (dviejų tūkstančių eurų) neturtinės žalos atlyginimą ir 2 000,00 Eur bylinėjimosi išlaidų atsakovei A. L.

34. Apeliacinis skundas motyvuojamas tuo, kad pirmosios instancijos teismas peržengė ieškinio dalyko ribas – ginčas vyko tarp šalių tik dėl ieškovės nurodomo įsakymo teisėtumo ir teismas nepagrįstai nagrinėjo šioje byloje darbinius santykius tarp šalių, kurie buvo iki 2023

m. kovo 28 d. Be to, teismas priėmė už darbdavį ūkinį ir organizacinį sprendimą, nepagrįstai nustatydamas darbdavio pareigą skirti nuotolinį darbą tam tikrai darbuotojų grupei; nepagrįstai konstatavo, kad apeliantė neįrodė, kad dėl gamybinio būtinumo ar dėl darbo organizavimo ypatumų patirs per dideles sąnaudas, jei atsakovei bus leista dirbti nuotoliniu būdu; priteisė neturtinės žalos atlygimą, nors atsakovė nepateikė jokių įrodymų apie patirtą psichologinį smurtą ir (ar) patirtą neturtinę žalą.

35. Apeliacinės instancijos teisme pasisakytina dėl ieškinio ribų peržengimo, ginčo įsakymo teisėtumo nei neturtinės žalos atlygimo šalių darbo teisiniuose santykiuose.

Faktinės bylos aplinkybės

36. Byloje esančiais duomenimis nustatyta, kad ieškovė UAB „Desidus“ ir atsakovė 2022 m. balandžio 1 d. sudarė neterminuotą darbo sutartį, pagal kurią atsakovė nuo 2022 m. balandžio 4 d. buvo įdarbinta UAB „Desidus“ projektų valdymo vadove, mokamas fiksuotas darbo užmokestis – 2 480 Eur, mokant du kartus per mėnesį. Darbo sutarties 4 p. nustatoma darbo laiko norma – 40 val. per savaitę.

37. 2022 m. liepos 1 d. ieškovė UAB „Desidus“ ir atsakovė sudarė susitarimą dėl darbo sutarties pakeitimo, kuriuo sutarė pakeisti darbo sutarties sąlygą dėl atsakovei mokamo darbo užmokesčio ir nustatė, kad nuo 2022 m. liepos 1 d. atsakovei mokamas mėnesinis atlyginimas 3 365 Eur.

38. Bylai pateiktas 2022-08-29 elektroninis važtaraštis J45905, kuris yra pažymėtas projektų valdymo vadovės A. L. spaudu, tačiau jis nėra pasirašytas jos parašu.

39. Bylai pateiktos PVM sąskaitos faktūros (2022-08-03 UAB „Kečas; 2022-08-03 UAB „Rocas“ 2022-08-11 UAB „Ermitažas“ 2022-08-09 UAB „Glasvega“ 2022-08-16, 2022-08-17 UAB „Celsis“ 2022-08-22 MB Vaidmanta, 2022-08-22 UAB „Kesko Senukai Lithuania“, 2022-08-29 UAB „Celsis“, 2022-08-29 UAB „Ermitažas“ 2022-08-31 UAB „Depo Diy Lt“, 2022-09-15 UAB „Polvit“, 2022-09-21 UAB „Prekybos namai Jurga“, 2022-09-21 UAB „Celsis“), kurias priėmė ir savo parašu tai patvirtino projektų valdymo vadovė A. L.

40. Bylai pateiktos PVM sąskaitos faktūros (2022-09-15 UAB „Lemora“, 2022-09-16 UAB „Lemora“, 2022-09-19 UAB „Celsis“, 2022-09-19 UAB „Kesko Senukai Lithuania“, 2022-09-23 UAB „Celsis“, 2022-09-27 UAB „Kesko Senukai Lithuania“), kurios nėra patvirtintos projektų valdymo vadovės A. L. parašu.

41. Bylai pateikta UAB „Desidus“ projektų valdymo vadovės A. L. ir direktoriaus pavaduotojos K. K. susirašinėjimo elektroniniais laiškais, rašytai 2022-10-12, 2022-10-13, 2022-10-18, 2022-10-20 ir nuo 2022-10-24 iki 2022-11-11, medžiaga.

42. Byloje pateiktas UAB „Desidus“ darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos direktoriaus 2021 m. birželio 23 d. įsakymu Nr. DS-2116. Kartu pateiktas darbuotojų, supažindintų su darbo tvarkos taisyklėmis, registracijos žurnalas, iš kurio nustatyta, kad projektų valdymo vadovė A. L. su darbo tvarkos taisyklėmis pasirašytinai supažindinta 2022 m. balandžio 4 d.

43. 2020 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos ir Vokietijos UAB „Tuvlita“ ir UAB „Desidus“ sudarė darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikimo sutartį Nr. 20/68 D/S-N(P) dėl darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikimo.

44. Bylai pateikta projektų valdymo vadovės A. L. ir UAB „Tuvlita“ darbuotojos A. K. susirašinėjimo medžiaga, iš kurios nustatyta, kad UAB „Tuvlita“ parengė ir elektroniniu paštu atsiuntė UAB „Desidus“ valdymo organizacinės struktūros ir pareiginių nuostatų projektus.

45. Bylai pateiktas VšĮ Respublikinės Klaipėdos ligoninės ambulatorinio apsilankymo aprašymas, iš kurio nustatyta, kad 2022-10-09 pacientei atsakovei nustatytas nėštumas, atitinkantis 10 savaičių.

46. Iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyriaus 2023 m. birželio 12 d. sprendimo skirti motinystės išmoką Nr. VPA_SP2E-5959 nustatyta, kad A. L. turi teisę į motinystės išmoką už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį nuo (duomenys neskelbtini) iki 2023 m. liepos 13 d. Draudėjas – UAB „Desidus“.

47. Iš Klaipėdos miesto savivaldybės Civilinės metrikacijos ir registracijos skyriaus 2023 m. gegužės 23 d. išduoto gimimo įrašo Nr. 607 nustatyta, kad atsakovė ir jos sutuoktinis yra sūnaus, gimusio (duomenys neskelbtini), tėvai.

48. 2022 m. spalio 10 d. elektroniniu laišku A. L. kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, prašydama leisti dirbti nuotoliniu būdu bei pateikdama darbdaviui išrašą iš ligoninės.

49. UAB „Desidus“ 2022 m. gruodžio 12 d. raštu „Dėl darbo iš namų“ nurodė A. L., jog, praėjus dviem mėnesiams nuotolinio darbo, informuoja, kad nuo 2022-12-13 darbdavys nurodo savo pareigas atlikti darbo vietoje.

50. UAB „Desidus“ direktoriaus 2022 m. gruodžio 21 d. „Leidimu neatvykti į darbą“ UAB „Desidus“ projektų valdymui leista neatvykti į darbą nuo 2022-12-21 iki 2023-01-02, mokant jai visą darbo užmokestį.

51. 2023 m. sausio 2 d. atsakovė pateikė darbdavei UAB „Desidus“ prašymą „Dėl leidimo dirbti nuotoliniu būdu“, kuriuo prašė leisti dirbti nuotoliniu būdu likusį nėštumo laikotarpį, t. y. iki gimdymo.

52. 2023 m. sausio 2 d. UAB „Desidus“ direktorius priėmė „Leidimą neatvykti į darbą“, kuriuo leido projektų valdymui leista neatvykti į darbą nuo 2023-01-02 iki 2023-03-01 imtinai, mokant visą darbo užmokestį.

53. UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. vasario 28 d. „Leidimu neatvykti į darbą“ UAB „Desidus“ projektų valdymui leista neatvykti į darbą nuo 2023-03-01 iki 2023-04-01, mokant jai visą darbo užmokestį. Nurodoma, kad, jeigu įvyks pokyčiai, darbdavys perspės prieš dvi darbo dienas.

54. 2023 m. kovo 28 d. atsakovė pateikė darbdavei UAB „Desidus“ prašymą „Dėl leidimo dirbti nuotoliniu būdu“, kuriuo prašė leisti dirbti nuotoliniu būdu likusį nėštumo laikotarpį, t. y. iki gimdymo.

55. 2023 m. kovo 31 d. elektroniniu laišku A. L. kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, prašydama leisti dirbti nuotoliniu būdu bei pateikdama darbdaviui kitą informaciją, susijusią su darbo organizavimu ir bendradarbiavimu.

56. 2022 m. kovo 31 d. ieškovės direktorės įsakymu „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sutarties sąlygų pakeitimo“ buvo įsakyta pakeisti projektų valdymo vadovės A. L. darbo sutarties sąlygas, suteikiant jai galimybę dirbti nepilną darbo dieną įmonėje, kitą darbo laiką dirbti nuotoliniu būdu išsaugojant nustatytą darbo uždarbį. Darbo laikas darbovietėje nustatomas nuo 9.00 val. iki 13.00 val. Įsakyme numatyta, kad darbo sąlygų pakeitimas galios nuo 2023 m. balandžio 3 dienos iki nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo.

57. 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, nurodydama, kad nesutinka su darbo sutarties sąlygų pakeitimu, jog 2023-04-03 keičiasi 4 darbo sutarties punktas, nustatoma darbo dienos norma – 20 val. darbuotoja atlieka savo darbą iš biuro ir likusios darbo valandos (20 val.) nuotoliniu būdu per darbo savaitę.

58. 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, informuodama, kad atvyko į darbą 2023 m. balandžio 3 d. 8 val., tačiau jos darbo priemonių (telefono, kompiuterio) darbe nebuvo ir nebuvo suteiktas darbas.

59. 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, prašydama supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis ir nurodė, kad jai nežinoma, kada jos buvo pakeistos ar parašytos.

60. 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, su paklausimu dėl darbo tvarkos taisyklių.

61. 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, informuodama, kad ji nesinaudos nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogomis.

62. UAB „Desidus“ direktorės pavaduotoja K. K. 2023 m. balandžio 3 d., 2023 m. balandžio 4 d., 2023 m. balandžio 5 d., 2023 m. balandžio 12 d. tarnybiniais pranešimais pranešė UAB „Desidus“ direktoriui apie netinkamą darbuotojos A. L. elgesį.

63. Bylai pateiktas 2023 m. vasario 20 d. susitarimas prie 2022 m. balandžio 1 d. darbo sutarties dėl konfidencialios informacijos apsaugos, kuris yra pasirašytas UAB „Desidus“ direktoriaus P. S. (P. S.), darbuotojos A. L. parašo nėra.

64. Bylai pateikta 2023 m. balandžio 5 d. – 6 d. projektų valdymo vadovės A. L. ir direktorės pavaduotojos K. K. susirašinėjimo elektroniniais laiškais medžiaga apie tai, kad atsakovė kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, prašydama jai suteikti dirbti iki šiol dirbtą darbą, nurodydama, kad jai paskirtas darbas – padaryti laivo detalizaciją, yra ne jos darbas, bei tai, kad tokių funkcijų ji nevykdė.

65. 2023 m. balandžio 26 d. ir 2023 m. balandžio 27 d. elektroniniais laiškais A. L. kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių su paklausimu apie galimybę dirbti nuotoliniu būdu, nurodydama, kad nėščiai moteriai netinka darbo sąlygos, kadangi darbo vietoje jaučiamas stiprus cheminių medžiagų kvapas.

66. 2023 m. balandžio 26 d. UAB „Desidus“ direktoriaus pranešimu apie lankymąsi gamybinėse patalpose nurodyta projektų valdymo vadovei A. L. nevaikščioti gamybinėse patalpose, siekiant išvengti nelaimingo atsitikimo darbo vietoje.

67. 2023 m. gegužės 2 d. elektroniniu laišku A. L. kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių su paklausimu dėl nuotolinio darbo bei kitais klausimais.

68. 2022 m. liepos 1 d. darbo sutarties pakeitimu darbdavys UAB „Desidus“ ir A. L. susitarė nuo 2022-07-01 pakeisti darbo sutarties Nr. 1.3. punktą, t. y. mėnesinis atlyginimas į rankas yra 2 000 Eur netaikant NPD, sutartyje nurodytas atlyginimas – 3 365 Eur su mokesčiais.

69. Bylai pateikta UAB „Desidus“ 2023 m. balandžio 21 d. pažyma apie darbo užmokestį, kurioje nurodyta, kad, pagal darbuotojos A. L. pretenziją, daromas atlyginimo skirtumo apskaičiavimas, išmokėti 321,21 Eur sumą už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėn. iki 2023 m. kovo mėn.

70. Byloje pateiktas UAB „Desidus“ vyr. buhalterės 2023 m. balandžio 21 d. paaiškinimas dėl A. L. darbo užmokesčio skaičiavimo Nr. 23-04/01.

71. Ieškovė 2023 m. balandžio 5 d. kreipėsi į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Klaipėdos darbo ginčų komisiją (toliau – DGK). DGK 2023 m. gegužės 9 d. sprendimu Nr. DGKS-2487 ieškovės A. L. prašymas tenkintas iš dalies – UAB „Desidus“ įpareigota tenkinti ieškovės A. L. prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu, kol neišnyks Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nurodytos aplinkybės; išieškoti iš UAB „Desidus“ ieškovei A. L. 321,21 Eur (atskaičius mokesčius) darbo užmokesčio nepriemoką už laikotarpį nuo 2022 m. liepos mėnesio iki 2023 m. kovo mėnesio. Šią sprendimo dalį vykdyti skubiai; išieškoti iš atsakovės UAB „Desidus“ ieškovei A. L. 2 000,00 Eur (neatskaičius mokesčių) neturtinės žalos atlyginimą. Kitą ieškovės A. L. reikalavimų atsakovei UAB „Desidus“ dalį atmetė kaip nepagrįstą.

72. 2023 m. liepos 31 d. UAB „Desidus“ direktorius pateikė A. L. pasiūlymą dėl darbo sutarties pakeitimo nuo 2023 m. liepos 31 d. pakeisti darbo sutarties 1.2 ir 1.3 punktus. Pasiūlyme A. L. ranka parašytas ir parašu patvirtintas tekstas: „Aš A. L. nesutinku pakeisti mano darbo pareigas. Vadovaujuosi DK 45 str.“.

Dėl ieškinio ribų peržengimo

73. Civilinis procesas grindžiamas bendruoju proceso dalyvių elgesio dispozityvumo principu (CPK 13 straipsnis), kuris reiškia laisvą proceso dalyvių disponavimą jiems priklausančiomis procesinėmis teisėmis. Aiškinant pažeistos teisės gynimą teismo tvarka kasacinio teismo pasisakyta, kad teisės kreiptis į teismą prigimtis, tikslai bei civiliniame procese galiojantis dispozityvumo principas lemia, jog tik asmuo, manantis, jog jo teisės pažeistos, nusprendžia, ar ginti pažeistą teisę ir kokį pažeistų teisių gynimo būdą pasirinkti, t. y. asmuo, suformuluodamas ieškinio pagrindą ir dalyką, nustato teisminio nagrinėjimo objektą ir ribas bei vėliau sprendžia dėl procesinių teisių įgyvendinimo. Taigi tiek teisminio nagrinėjimo dalyko nustatymas, tiek ir procesinių teisių įgyvendinimas priklauso ginčo šalims (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. spalio 28 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-274-313/2020 14 punktą). Teisminio nagrinėjimo dalyką, be pareikšto ieškinio dalyko ir pagrindo, taip pat apibrėžia ir atsakovo atsikirtimų pagrindu nurodytos aplinkybės.

74. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas CPK 135 str., yra nurodęs, kad ieškinio dalykas – tai materialinis teisinis reikalavimas, ieškovo pasirinktas pažeistų ar ginčijamų teisių gynimo būdas. Ieškovas turi teisę ir pareigą pasirinkti ir tiksliai suformuluoti ieškinio

dalyką, t. y. suformuluoti jį taip, kad būtų aišku, kokio materialinio teisinio rezultato siekiama iškeliant bylą, nes būtent ieškinio dalyko (ir pagrindo) tinkamas suformulavimas užtikrina tinkamą teisės kreiptis į teismą įgyvendinimą, leidžia apibrėžti bylos teismo nagrinėjimo ribas ir sudaro pagrindą įstatymo nustatytu ir ieškovo pasirinktu būdu apginti pažeistas teises (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-282-686/2015 ir joje nurodytą kasacinio teismo praktiką; 2020 m. liepos 2 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-216-701/2020 24 punktą).

75. Kasacinio teismo praktikoje taip pat ne kartą nurodyta, kad nors besikreipiantis į teismą asmuo privalo nurodyti ieškinio dalyką ir faktinį pagrindą, teisinė ginčo šalių santykių kvalifikacija, teisės normų aiškinimas ir taikymas šiems santykiams yra bylą nagrinėjančio teismo prerogatyva; proceso įstatymai nereikalauja, kad į teismą besikreipiantis asmuo nurodytų įstatymus, kuriais grindžia savo reikalavimus, t. y. teisiškai kvalifikuotų ginčą. Nepaisant to, ar besikreipiančio teisminės gynybos asmens procesiniame dokumente nurodytas ginčo teisinis kvalifikavimas ir ar jis nurodytas teisingai, tik bylą nagrinėjantis teismas sprendžia, koks įstatymas turi būti taikomas. Taigi byloje taikytinų teisės normų nustatymas, jų turinio išaiškinimas ir šalių sutartinių santykių kvalifikavimas priklauso teismo kompetencijai; šalių pateiktas teisės aiškinimas teismo, nagrinėjančio bylą, nesaisto (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. kovo 12 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-46-687/2020 56 punktą). Teisinis ginčo santykių kvalifikavimas turi būti atliekamas pagal nustatytas faktines aplinkybes dėl visų pareikštų reikalavimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-20-701/2020, 24 punktas ir jame nurodyta kasacinio teismo praktika).

76. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad teismas, nagrinėdamas ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo, nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo pagrįstumo ir teisėtumo patikrinimo ar peržiūrėjimo procedūrų, nes tokios procedūros įstatyme nenustatytos ir tokio pobūdžio kompetencija teismui nėra suteikta, o iš naujo CPK nustatyta tvarka ginčą nagrinėja iš esmės, t. y., nustatydamas ginčijamas šalių materialiąsias teises bei pareigas, išsprendžia kilusį ginčą dėl teisės, kuriam taikytinos įstatyme nustatytos privalomos išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos buvo laikytasi.

77. Civilinė individualaus darbo ginčo dėl teisės byla pirmosios instancijos teisme nagrinėjama vadovaujantis CPK I dalies „Bendrosios nuostatos“ (1–175² straipsniai), II dalies „Procesas pirmosios instancijos teisme“ (176–300 straipsniai) ir IV dalies „Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai“ XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ (410–418 straipsniai) normomis. Bylos nagrinėjimo dalykas yra individualus darbo ginčas dėl teisės, kuris, išnagrinėtas privaloma išankstine nagrinėjimo (sprendimo) ne teisme tvarka, yra pagal teisme pareikštą ieškinį perkeltas nagrinėti į teismą, o ieškinio dalykas – reikalavimas tam tikru būdu išspręsti darbo ginčą. Nustatant darbo ginčo esmę ir bylos nagrinėjimo dalyką atsižvelgtina į ginčo nagrinėjimą inicijavusio asmens prašymą darbo ginčų komisijai, šios sprendimą, darbo ginčo šalies, nesutinkančios su darbo ginčų komisijos sprendimu, teisme pareikštą ieškinį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019, 39 punktas).

78. 2023 m. rugpjūčio 3 d. pateiktu patikslintu ieškiniu apeliante prašė: 1) pripažinti, kad ieškovės UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31 d. įsakymas „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ yra teisėtas; 2) netenkinti atsakovės reikalavimų dėl darbo užmokesčio nepriemokos išieškojimo bei neturtinės žalos atlyginimo.

79. Iš DGK 2023 m. gegužės 9 d. sprendimo Nr. DGKS-2487 nustatyta, kad komisijos posėdžio metu ieškovė pareiškė papildomą reikalavimą dėl neturtinės žalos ir šio sprendimo rezoliucinėje dalyje šis reikalavimas buvo patenkintas, motyvuojamojoje dalyje nurodomi motyvai dėl neturtinės žalos, todėl apeliante nepagrįstai apeliaciniame skunde nurodo, jog byloje ginčas vyko tik dėl UAB „Desidus“ direktoriaus 2023 m. kovo 31 d. įsakymo „Dėl projektų valdymo vadovės A. L. darbo sąlygų pakeitimo“ teisėtumo, parengto pagal atsakovės 2023 m. kovo 28d. prašymą dirbti nuotoliniu būdu.

80. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, jog nė viena iš šalių neginčijo darbdavio sprendimus iki 2023 m. kovo 31 d., todėl pirmosios instancijos teismas nepagrįstai peržengė ieškinio ribas ir nagrinėjo šioje byloje darbinius santykius tarp šalių, kurie buvo iki 2023m. kovo 28 d. , teisėjų kolegija konstatuoja, jog pirmosios instancijos teismas pagrįstai tik vertino ir analizavo darbinius santykius tarp šalių iki 2023 m. kovo 28 d. dėl atsakovės atliekamo nuotolinio darbo ir šios aplinkybės sudarė ne ieškinio dalyką, bet ieškinio pagrindą – faktinio pobūdžio aplinkybes, kuriomis buvo grindžiamas materialusis teisinis reikalavimas. Šiomis aplinkybėmis buvo grindžiamas atsakovės atsiliepimas į ieškinį, nurodant visą jos atliekamo darbo seką nuotoliniu būdu nuo to momento, kai ji informavo darbdavį apie savo nėštumą.

81. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, jog ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys, bet ne teismas, todėl jis pats sprendžia, kuri pareigybė yra reikalinga, o kuri – ne, apeliacinės instancijos teismas konstatuoja, jog byloje nenustatyta, kad pirmosios instancijos teismas priėmė apelianto įmonėje ūkinį organizacinį sprendimą dėl atsakovės pareigybės. Byloje buvo analizuojamas ginčo įsakymo teisėtumas pagal DK 52 str. 2 d. nustatytą teisinį reglamentavimą, kuriame nurodoma, kad, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to reikalauja nėščia darbuotoja. Todėl pirmosios instancijos teismas pagrįstai analizavo ir pasisakė dėl apeliantės gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų priimant ginčo įsakymą, konstatuodamas jo neteisėtumą, tačiau jokio sprendimo apeliantės įmonėje nepriėmė. Atkreiptinas dėmesys, jog byloje nustatyta, kad vietoje atsakovės jau nuo 2022 m. gruodžio mėn. dirbo kitas darbuotojas, atsakovė (duomenys neskelbtini) pagimdė vaiką, 2023 m. liepos 31 d. UAB „Desidus“ direktorius pateikė A. L. pasiūlymą dėl darbo sutarties pakeitimo nuo 2023 m. liepos 31 d. pakeisti darbo sutarties 1.2 ir 1.3 punktus, su kuriais atsakovė nesutiko, todėl padaryti išvadą, jog pirmosios instancijos teismas vietoje darbdavio priėmė konkretų ūkinį organizacinį sprendimą, nėra teisinio pagrindo.

82. Byloje nustatyta, kad pas apeliantę 2023 m. liepos 1 d. pakeista valdymo struktūra, mažinamas vadovaujančių darbuotojų skaičius (dėl neefektyvaus darbo) ir atsakovės, t. y. valdymo vadovo, pareigybė naikinama kaip perteklinė, tuo paneigtas apeliantės motyvas, jog teismas priėmė vietoje darbdavio ūkinį organizacinį sprendimą.

83. Kasacinis teismas nurodė, kad priimdamas sprendimą civilinėje byloje individualaus darbo ginčo dėl teisės byloje pirmosios instancijos teismas turi įvertinti įrodymus, nustatyti aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, buvimą arba nebuvimą, nuspręsti dėl taikytinos teisės ir ginčo išsprendimo iš esmės (CPK 265 straipsnio 1 dalis). Sprendimas priimamas ir materialiosios teisės normos taikomos pagal teismo nustatytas civilinės bylos nagrinėjimo metu, taigi ir sprendimo priėmimo metu, egzistuojančias faktines aplinkybes, o ne tas aplinkybes, kurios buvo ginčą nagrinėjant darbo ginčų komisijoje. Išspręsdamas ginčą

teismas šalių materialiąsias teises ir pareigas (pavyzdžiui, priteisiamą sumą, kt.) nustato teismo sprendimo momentu, t. y. sprendimo priėmimo dieną (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019, 40 punktas; 2020 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020, 54 punktas).

84. Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kurioje bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų: įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga tam tikrus klausimus spręsti ex officio (pagal pareigas). Tai reiškia, kad tokios kategorijos byla nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020, 46 punktas; 2021 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169-248/2021, 51 punktas; 2021 sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-159-701/2021, 122 punktas), todėl apeliacinio skundo motyvai dėl ieškinio ribų peržengimo šioje byloje yra nepagrįsti.

Dėl ginčo įsakymo teisėtumo

85. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai rėmėsi tik atsakovės nepagrįstu teiginiu, kad tarp šalių nėra ginčo, kad atsakovė darbo funkcijas nuotoliniu būdu atliko laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. ir nepagrįstai konstatavo, kad ieškovė tam neprieštaravo, teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą, darbuotojų priėmimą ir atleidimą, darbo laiko apskaitą. Preziumuojama, kad darbdavys yra susipažinęs su darbo teisės santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, jam turi būti žinomi jo priimamų sprendimų teisiniai padariniai, jis turi įvertinti priimamų sprendimų riziką. Dėl to už visų darbdavio veiksmų padarinius yra atsakingas pats darbdavys.

86. Byloje nustatyta, kad ieškovė, būdama darbdavė, neparengė rašytinio dokumento leisti dirbti atsakovei nuotoliniu būdu, tačiau tai nepaneigia tos faktinės aplinkybės, kad atsakovė de facto dirbo nuotoliniu būdu laikotarpiu nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. Byloje nėra jokių įrodymų, kad iki ginčo įsakymo priėmimo atsakovei buvo vykdoma kitokia darbo laiko apskaita, skiriamos drausminės nuobaudos dėl neatvykimo į darbą.

87. Byloje įrodyta, kad 2022 m. spalio 10 d. elektroniniu laišku atsakovė kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, prašydama leisti dirbti nuotoliniu būdu bei pateikdama darbdaviui išrašą iš ligoninės. Apeliantės 2022 m. gruodžio 12 d. rašytame laiške atsakovei nurodyta, jog, praėjus dviem mėnesiams atsakovės nuotolinio darbo, apeliantė nuo 2022 m. gruodžio 13 d. nebesutinka, jog atsakovė dirbtų nuotoliniu būdu. Šis rašytinis įrodymas paneigia apeliacinio skundo motyvą, jog bylos medžiaga nepatvirtina, kad iki 2023-03-27 tarp šalių būtų buvęs teisės aktų reikalavimus atitinkantis šalių susitarimas dėl atsakovės nuotolinio darbo.

88. Kasacinio teismo praktikoje pažymėta, kad darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje, teisės aktuose, bet gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013; 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021). Dėl to,

sprendžiant dėl atsakovės nuotolinio darbo, taip pat vertintinas ir faktinis šalių elgesys. Bylos medžiaga ir sudaro pagrindą įvertinus šalių elgesį pripažinti įrodytu buvus žodinį šalių susitarimą dėl ieškovo nuotolinio darbo (CPK 185 straipsnis).

89. DK 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarčių nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, įtvirtintus DK 2 straipsnyje. Nurodytame straipsnyje įtvirtinti teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo darbo apmokėjimo ir kiti principai. DK 6 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.

90. Apeliaciniame skunde cituojami atsakovės pranešimai dėl neatvykimo į darbą ir nuotolinio darbo ir nurodomas apelianto direktoriaus pavaduotojos pastebėjimas, jog jos nėra darbo vietoje, nepaneigia pirmosios instancijos teismo padarytų išvadų, jog iki 2022 m. gruodžio 12 d. buvo pasiektas šalių susitarimas dėl atsakovės nuotolinio darbo, nes tokį susitarimą įrodo apeliantės 2022 m. gruodžio 12 d. rašytas atsakymas atsakovei, kuriame nurodyta, jog ji nesutinka, jog atsakovė nuo 2022 m. gruodžio 13 d. dirbtų nuotoliu.

91. Apeliantės nurodomų aplinkybių neįrodo ir apeliaciniame skunde minimas atsakovės suklydimas dėl datų jos prašyme, rašytame 2023 m. sausio 2 d. Šiame rašytiniame įrodyme atsakovė nurodo, jog „kadangi dirbau nuotoliniu būdu nuo 2022-10-10 iki 2022-12-12 ir nuo 2022-12-21 iki 2023-01-02“, tačiau byloje nėra jokių įrodymų, kad laikotarpiu nuo 2022 m. gruodžio 12 d. iki 2022 m. gruodžio 21 d. apeliantė kaip darbdavė žymėjo atsakovei pravaikštas ar skyrė kitas drausmines nuobaudas. Priešingai, UAB „Desidus“ direktoriaus 2022 m. gruodžio 21 d. „Leidimu neatvykti į darbą“ UAB „Desidus“ projektų valdymo vadovei leista neatvykti į darbą nuo 2022-12-21 iki 2023-01-02, mokant jai visą darbo užmokestį, bei 2023 m. sausio 2 d. UAB „Desidus“ direktorius priėmė „Leidimą neatvykti į darbą“, kuriuo leido projektų valdymo vadovei A. L. neatvykti į darbą nuo 2023-01-02 iki 2023-03-01 imtinai, mokant visą darbo užmokestį.

92. Byloje nustatyta, kad atsakovei iki ginčo nebuvo reiškiamos pretenzijos, toks neatvykimas į darbą nebuvo laikomas pravaikšta. Tokiu būdu darbo funkcijas darbuotojas vykdė ilgą laiką, o darbdavys tai žinojo ir toleravo, tad darbuotojo elgesys, palyginus su susiklosčiusia praktika, darbdavio atžvilgiu liko nepakitęs. Tačiau paminėtas leidimas atsakovei nevykti į darbą ilgą laiką, t. y. nuo 2022 m. gruodžio 21 d. iki 2023 m. kovo 1 d., sudaro pagrindą paneigti apeliacinio skundo motyvus, jog atsakovė buvo apeliantės įmonėje pageidaujama darbuotoja.

93. Pažymėtina, jog padėtį žinančio darbdavio elgesys, trunkantis ilgą laiką, paveikia darbuotojo ir darbdavio santykius taip, kad sukelia pagrįstus lūkesčius darbuotojui tikėtis, jog ir darbdavio elgesys darbuotojo atžvilgiu išliks toks pat, todėl atsakovė, ilgą laiką apeliantės įmonėje dirbusi nuotolinį darbą ir negavusi jokių nuobaudų, o vėliau išvis sulaukusi leidimo nevykti į darbą, turėjo pagrindo suabejoti jos pareigybės išliekamumu.

94. Šios paminėtos faktinės aplinkybės leidžia patvirtinti pirmosios instancijos teisme nustatytą aplinkybę, jog į atsakovės vietą 2022 m. gruodžio mėnesio viduryje jau buvo priimtas kitas darbuotojas, o paminėti įsakymai dėl leidimo atsakovei neatvykti į darbą ir mokant jai darbo užmokestį paneigia apeliacinio skundo motyvą, jog atsakovės nuotolinis darbas įmonei buvo nuostolingas.

95. Byloje nustatyta, kad 2023 m. liepos 1 d. pakeista valdymo struktūra, mažinamas vadovaujančių darbuotojų skaičius (dėl neefektyvaus darbo) ir atsakovės, t. y. valdymo vadovo, pareigybė naikinama kaip perteklinė.

96. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, jog atsakovė buvo padalinio vadovė, kuri turėjo teisę paskirstyti pavaldiniams darbą atliekant užsakymus, pirkti medžiagas bei įrengimus, būtinus įmonės veiklai, stebėti sutarčių su tiekėjais vykdymą ir užkirsti kelią įmonės išskolinimams atsirasti, tikrinti, ar yra atsiskaityta už suteiktas prekes, kad nedidintų sąnaudų, turėjo sudaryti pirkimų planą, pagal kurį bus užtikrintas nuolatinis reikalingų žaliavų, gaminių ar prekių prieinamumas, ir ieškoti naujų tiekėjų pasiūlymų geresnėmis sąlygomis nei įmonė turi, teisėjų kolegija konstatuoja, kad byloje nėra įrodymų, jog atsakovė šias pareigas dirbdama nuotoliu vykdė netinkamai, priešingai, pati apeliante 2023 m. sausio 2 d. įsakymu leido atsakovei nevykdyti šių pareigų mokant jai darbo užmokestį.

97. Byloje įrodyta, kad 2023 m. balandžio 3 d. A. L. elektroniniu laišku kreipėsi į UAB „Desidus“ direktorių, informuodama, kad atvyko į darbą 2023 m. balandžio 3 d. 8 val., tačiau jos darbo priemonių (telefono, kompiuterio) darbe nebuvo ir nebuvo suteiktas darbas. Apeliante šios aplinkybės nenuginčijo, t. y. nepateikė įrodymų, kad atsakovė turėjo įprastas darbo priemones, jai buvo suteiktas darbas. Tą pačią dieną atsakovė informavo UAB „Desidus“ direktorių, informuodama, kad ji nesinaudos nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogomis.

98. Byloje su atsiliepimu į ieškinį pateiktas atsakovės 2023 m. gruodžio 13 d. el. raštas įrodo, jog priėmus ginčo įsakymą jai buvo pavestas atlikti naujas darbas – laivo detalizacija, dėl kurio atlikimo ji prašo būti apmokyta. Be to, atsakovė nurodo, kad 2023 m. balandžio 3 d., 2023 m. balandžio 4 d., 2023 m. balandžio 5 d., 2023 m. balandžio 12 d. apeliantės direktoriaus pavaduotojos tarnybiniai pranešimai apie netinkamą atsakovės elgesį jai įteikti 2023 m. balandžio 12 d. Be to, apeliante 2023 m. balandžio 26 d. priima pranešimą apie lankymąsi gamybinėse patalpose nurodant atsakovei nevaikščioti gamybinėse patalpose, siekiant išvengti nelaimingo atsitikimo darbo vietoje. Darbo ginčų komisijos medžiagoje, pateiktoje teismui 2023 m. liepos 7d., atsakovės ir apeliantės direktoriaus pavaduotojos 2023 m. balandžio 3–5 d. susirašinėjimo medžiaga įrodo, jog atsakovė aiškinosi naujos jai pavestos funkcijos – laivo detalizacijos – vykdymą, prašė suteikti informaciją, todėl paminėti rašytiniai įrodymai įrodo, kad po ginčo įsakymo priėmimo atsakovei buvo pavesta vykdyti kitas funkcijas, nei tas, kurias ji atliko iki 2022 m. gruodžio 12 d. ir pagrįstai tikėjosi atlikti iki gimdymo. Byloje nėra įrodymų, jog atsakovė šias funkcijas atlikti buvo apmokoma. Byloje nėra duomenų, jog iki ginčo įsakymo priėmimo atsakovė, dirbdama nuotoliu, būtų susidūrusi su darbo funkcijomis, dėl kurių ji kėlė klausimus minėto susirašinėjimo metu.

99. Teisėjų kolegija sutinka su pirmosios instancijos teismo išvada, jog ginčo įsakymas negali būti pripažintas teisėtu, nes byloje įrodyta, kad atsakovė nuo 2022 m. rugsėjo 26 d. iki 2022 m. gruodžio 12 d. darbines funkcijas atliko nuotoliniu būdu; nuo 2022 m. gruodžio 13 d. atsakovė neatliko savo darbinių funkcijų darbdavio nurodymu, atsakovės funkcijos buvo perduotos 2022 m. gruodžio mėn. įdarbintam kitam darbuotojui, o 2023 m. balandžio 4 d. atsakovei buvo pavesta atlikti naujas darbo funkcijas – atlikti pilną laivo detalizaciją, ginčo įsakymu atimant galimybę tęsti nuotolinį darbą visą darbo dieną dėl nėštumo.

100. DK 52 str. 2 d. nustatyta, kad, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja. Šioje byloje nustatyta, kad darbdavys faktiškai nušalino atsakovę nuo darbo laikotarpiu nuo 2022 m. gruodžio 13 d. iki 2023 m. kovo 31 d. ir mokėjo jai darbo užmokestį, todėl leidimas jai tęsti nuotolinį darbą iki vaiko gimimo negalėjo sukelti didesnių sąnaudų nei pats darbdavio įsakymas-leidimas nevykti atsakovei į darbą ir mokėti darbo užmokestį.

101. Byloje nustatyta, kad apeliantė ginčo įsakymu pakeitė atsakovės darbo funkciją, dėl to ji buvo neapmokyta ir nebegalėjo atlikti darbo nuotoliniu būdu, o tai buvo nesuderinama su atsakovės nėštumu ir teisėtais jos lūkesčiais. Pagal apibrėžimą (DK 52 straipsnio 1 dalis) nuotolinis darbas yra darbo atlikimo forma arba būdas, bet ne darbo sutarties rūšis, todėl ginčo įsakymas, kuriame nurodyta, kad buvo pakeistos atsakovės darbo sąlygos, nelaikytinas teisėtu.

Dėl neturtinės žalos atlyginimo

102. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, kad neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais, o DK 52 straipsnyje nenumatė neturtinės žalos atlyginimo už darbdavio atsisakymą iš dalies patenkinti darbuotojo prašymą dėl nuotolinio darbo suteikimo, teisėjų kolegija konstatuoja, kad, pagal DK 151 straipsnį, kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Šioje byloje nustatyta, kad ginčo įsakymu apeliantė pažeidė savo darbinės pareigas atsakovei, o būtent, kaip pati apeliantė įsakyme nurodo, – pakeitė jos darbo sąlygas atsakovės nėštumo metu, nesuteikė galimybės atsakovei atlikti visų darbo funkcijų nuotoliniu būdu dėl naujos darbo funkcijos skyrimo.

103. Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (CK 6.250 straipsnio 1 dalis). Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio neteisėtais veiksmais, pvz., kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, neteisėtai perkeliamas į kitą darbą, jam neteisingai paskiriama drausminė nuobauda, paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusi su jo darbo savybėmis, ir pan.; tai gali būti tiek asmens fizinis skausmas, tiek dvasiniai išgyvenimai (tiek lydintys fizinį skausmą, tiek savarankiški), nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (CK 6.250 straipsnio 1 dalis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2006).

104. Teisėjų kolegija sutinka su atsakove, kad neteisėto įsakymo priėmimas sukėlė jai dvasinių išgyvenimų ir nepatogumų jau vien tuo, kad atsakovės nėštumo metu buvo pakeistos jos darbo sąlygos. Byloje nėra duomenų, kad atsakovė netinkamai atliko savo pareigas, būtų turėjęs drausminių nuobaudų ar pažeidęs darbo tvarką, buvo nelojali darbdaviui, o apeliantės nurodomo direktoriaus pavaduotojos atsakymų atsakovei dėl jos nepasitenkinimo atsakovės nuotoliniu darbo vykdymu negalima laikyti drausmine nuobauda DK prasme. Byloje nustatyta, kad apeliantės ir atsakovės konfliktas prasidėjo dėl atsakovės būtinybės jai esant nėščiai atlikti darbo funkcijas nuotoliniu būdu. Ši atsakovės teisė yra ginama įstatymu – DK 52 str. 2 d.

105. Byloje nustatyta, kad apeliantės elgesys atsakovės atžvilgiu buvo šališkas ir neteisėtas, darbo priemonių paėmimas, neapmokymas atlikti naujas darbo funkcijas, apeliantei būnat nėsčiai, sukėlė didesnę stresą ir nerimą. Byloje nustatyta, kad atsakovės, kaip lojalios darbuotojos, interesai buvo ignoruojami, nes darbdavys 3 mėnesius leidęs visai be jokios priežasties nevykti atsakovei į darbą, priėmė ginčo įsakymą, dėl ko atsakovė jautė nuolatinį stresą, nerimą dėl ateities.

106. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, kad byloje nėra jokių įrodymų, kad ieškovė vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių nebuvo susitarusios ir kurias atsakovė buvo nekompetentinga atlikti, teisėjų kolegija pripažįsta, kad byloje teismų nustatytos faktinės aplinkybės neleidžia daryti priešingos išvados ir konstatuoti, kad šiuo atveju atsakovė neturi teisės į neturtinės žalos atlyginimą. Apeliantės nurodomą motyvą paneigia atsakovės laišakai, rašyti po ginčo įsakymo priėmimo su prašymais apmokyti laivo detalizavimo funkcijos atlikimo. Rašytiniai prašymai gražinti atsakovei darbo priemones, buvusį telefono numerį taip pat įrodo, jog apeliantė ignoravo atsakovę, todėl apeliantės motyvai dėl įrodymų nebuvimo yra paneigti.

107. Atsakant į apeliacinio skundo motyvą, kad atsakovė nėra pareiškusi ieškinio dėl to, kad ieškovė prieš atsakovę vartojo psichologinį smurtą, versdama atlikti tokias darbinės funkcijas, dėl kurių šalys nebuvo susitarusios ir kurias atsakovė buvo nekompetentinga atlikti po 2023-03-31, teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbo byloje neturtinės žalos atlyginimas yra savarankiškas reikalavimas toje pačioje darbo byloje dėl darbdavio veiksmų pripažinimo neteisėtais ir teismų praktikoje nenustatyta, jog darbuotojas privalo reikšti savarankišką ieškinį dėl psichologinio smurto.

108. Neturtinės žalos atlyginimas priteisiamas tuo atveju, kai nustatoma, kad teisės pažeidimo pripažinimo nepakanka pažeistai teisei apginti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015). Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į tai, kad atsakovė, būdama nėsčia, papildomai savo pažeistas teises turėjo ginti darbo ginčams nustatyta tvarka, o tai atsakovei neabejotinai sukėlė dvasinių išgyvenimų, konstatuoja, kad tai sudarė pagrindą nuspręsti dėl neturtinės žalos atlyginimo.

109. Teisėjų kolegija nesutinka su apeliacinio skundo motyvu, jog leidimas nevykti atsakovei į darbą ir didelio darbo užmokesčio mokėjimas pašalina pagrindą reikalauti neturtinės žalos atlyginimo, nes šis apeliantės kaip darbdavio veiksmas pagrįstai nurodomas kaip nesuprantamas darbuotojui. Darbuotojui, kaip socialiai labiau pažeidžiamai darbo sutarties šaliai, svarbus teisėtų lūkesčių principas, o paminėtas apeliantės leidimas nevykti į darbą ši principą pažeidė, nes atsakovė, būdama nėsčia, ypač suinteresuota išsaugoti konkrečią darbo vietą ir po gimdymo. Nereikalauja papildomo įrodinėjimo aplinkybė, jog atsakovei leidimas nevykti į darbą, nors ir gaunant darbo užmokestį, sukėlė stresą ir nežinomybę dėl ateities, nes akivaizdu, jog toks darbdavio veiksmas negali tęstis ir po gimdymo.

110. Kasacinis teismas 2021 m. liepos 8 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3k-3-286-943/2021 yra išaiškinęs, kad asmens darbo veikla yra ta gyvenimo sritis, nuo kurios priklauso asmens ir jo šeimos gerovė, socialinis vertinimas, galimybė save realizuoti, užsitikrinti socialinį stabilumą, todėl šių vertybių pažeidimas gali sukelti asmeniui stiprų netikrumo, nepasitikėjimo jausmą, didelius išgyvenimus, ypač atsakovės situacijoje. Todėl sutiktina su pirmosios instancijos teismo išvada, kad darbdavei kyla pareiga atlyginti darbuotojai jos patirtą neturtinę žalą, kurią darbdavė jai padarė savo neteisėtais veiksmais ir akivaizdžiai žinodama žalingų veiksmų pobūdį, negalėdama nenumatyti galimų dar didesnių neigiamų

pasekmių, susijusių su galima kūdikio praradimo rizika, nes žinojo, kad veiksmai nukreipiami būtent į jo besilaukiančią moterį.

111. Kasacinis teismas 2021 m. liepos 8 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3k-3-286-943/2021

diskriminuojamai dėl nėštumo darbuotojai priteisė 5 000 Eur neturtinės žalos atlyginimą, todėl mažinti šioje byloje priteistą 2 000 Eur neturtinės žalos atlyginimą nėra pagrindo. Teisėjų kolegija atsižvelgia į apeliančės nurodomą aplinkybę, jog ji, leisdama atsakovei nevykti į darbą ir mokėdama darbo užmokesčių pagal darbo sutartį, nepadarė turtinės žalos ir nesudaro pagrindo didinti apeliantei priteisto neturtinės žalos atlyginimo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo

112. Atmetus apeliacinį skundą, atsakovei priteistinos bylinėjimosi išlaidos (CPK 93 straipsnio 1, 4 dalys, 98 straipsnis). Atsakovė pateikė rašytinius įrodymus, kad už advokato teisinės paslaugas (atsiliepimo į apeliacinį skundą surašymą) sumokėjo 1 400 Eur. Įvertinusi priešzastis, dėl kurių susidarė bylinėjimosi išlaidos, bylos apimtį, pobūdį, sudėtingumą, atsiliepimo į apeliacinį skundą turinį, teisinių paslaugų pobūdį, atsižvelgusi į teisingumo ministro 2015 m. kovo 19 d. įsakymu Nr. 1R-77 patvirtintų Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio rekomenduojamus maksimalius advokato užmokesčio už teikiamą teisinę pagalbą civilinėse bylose dydžius, teisėjų kolegija daro išvadą, kad atsakovės prašomų priteisti išlaidų advokato pagalbai dydis nėra per didelis, todėl iš ieškovės atsakovei priteistina 1 400 Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų apeliacinės instancijos teisme.

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 321–331 straipsniais, teismas

nutaria:

Klaipėdos apylinkės teismo 2023 m. spalio 23 d. sprendimą palikti nepakeistą.

Priteisti iš uždarnosios akcinės bendrovės „Desidus“ A. L. 1 400 Eur bylinėjimosi išlaidų, turėtų apeliacinės instancijos teisme.

Nutartis įsigalioja nuo jos priėmimo dienos.

Kolegijos teisėjos Irma Čuchraj

Aušra Maškevičienė

Erika Misiūnienė