



## LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

### NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2015 m. lapkričio 13 d.  
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų: Gražinos Davidonienės (pranešėja), Virgilijaus Grabinsko (kolegijos pirmininkas) ir Vinco Versecko,

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės V. R. kasacinį skundą dėl Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 12 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės V. R. ieškinį atsakovei VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stočiai dėl darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą ir delspinigių priteisimo, ir atsakovės VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stoties priešieškinį ieškovei V. R. dėl darbo ginčų komisijos sprendimo dalies panaikinimo.

Teisėjų kolegija

n u s t a t ė :

#### I. Ginčo esmė

Kasacinėje byloje sprendžiama dėl darbo pagal antrą darbo sutartį toje pačioje darbovietėje tapačiomis funkcijomis kvalifikavimo ir mokėjimo už tokį darbą.

Ieškovė V. R. kreipėsi į teismą, prašydama panaikinti Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyriaus darbo ginčų komisijos 2014 m. vasario 28 d. sprendimo Nr. DGKS-1084 dalį, kuria nuspręsta ieškovės prašymą tenkinti iš dalies; priteisti jai iš atsakovės VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stoties darbo užmokesčių už viršvalandinį darbą nuo 2007 m. rugsėjo 1 d. iki 2013 m. liepos 31 d. bei už 2013 m. gruodžio mėnesį (t. y. 22 646 Lt (6558,74 Eur) ir 18 816 Lt (5449,49 Eur) delspinigių už pavėluotą darbo užmokesčio sumokėjimą, 0,07 proc. dydžio delspinigius. Ieškovė nurodė, kad pagal 2007 m. rugpjūčio 31 d. darbo sutartį Nr. 207 dirbo VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotyje gydytoja vieno etato darbo krūviu. 2008 m. spalio 16 d. su atsakove pasirašė dar vieną darbo sutartį Nr. 226, pagal ją dirbo gydytoja 0,25 etato krūviu. Ieškovės teigimu, jos darbo laikas, viršijantis vieno etato darbo krūvį ir suminei darbo apskaitai taikomas sąlygas, turi būti laikomas viršvalandiniu darbu, kuris turėjo būti apmokėtas ne pagal faktiškai išdirbtą laiką, o taikant 1,5 tarifą (DK 193 straipsnis). Ieškovė taip pat nurodė, kad šalių ginčą išnagrinėjusi darbo ginčų komisija 2014 m. vasario 28 d. sprendimu Nr. DGKS-1084 iš dalies patenkino ieškovės reikalavimą priteisti atlyginimą už viršvalandžius, tačiau, ieškovės nuomone, nepagrįstai priteisė šį atlyginimą tik už trijų mėnesių laikotarpį iki skundo pateikimo, nes

apskaita ir darbo laikui planuoti buvo taikomas Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse patvirtinimo“ X dalies 79 punktas (Vyriausybės 2007 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 967 patvirtinta redakcija), pagal kurį „gydymo bei socialinės globos, švietimo įstaigų, dirbančių nepertraukiamu budėjimo režimu, darbuotojams, budėtojams patalpose gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis – iki 4 mėnesių, ir gali būti nustatoma maksimali dienos (pamainos) trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) iki 24 val. per parą. Šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val., o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 val.“. Atsižvelgdamas į tai, ir įvertinęs, kad ieškovė buvo sudariusi papildomo darbo sutartį ir dar sutiko papildomai dirbti pavaduodama nesančius darbuotojus, teismas sprendė, kad ieškovės darbo laikui turėjo būti taikoma maksimali 60 val. per savaitę darbo valandų riba. Teismas nustatė, kad ši riba nuo 2007 m. rugsėjo 1 d. iki 2014 m. kovo 12 d. ieškovės atžvilgiu nebuvo pažeista (viršyta).

Teismas priteisė ieškovei 78,9 Lt darbo užmokesčio už poilsio laiku dirbtas valandas, nustatęs, kad klaidingai sudarius darbo grafiką kelis kartus buvo neišlaikytas 24 val. poilsio tarp pamainų laikas ir ieškovė 6 darbo valandas dirbo jos individualiu poilsio laiku, todėl už jas priteisė atlygį didesniu tarifu (DK 194 straipsnio 1 dalis). Teismas priteisė ieškovei 6,16 Lt delspinigių, nurodydamas, kad šis reikalavimas turi būti tenkinamas neperžengiant sutrumpinto ieškinio senaties termino ribų (CK 1.125 straipsnio 5 dalies 1 punktas). Ieškinio dalį patenkinęs kitais pagrindais, nei kad buvo svarstoma darbo ginčų komisijoje, teismas panaikino darbo ginčų komisijos 2014 m. vasario 28 d. sprendimo Nr. DGKS-1084 dalį, kuria ieškovės prašymas tenkintas.

Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą pagal ieškovės V. R. apeliacinį skundą, 2015 m. vasario 12 d. nutartimi Kauno apylinkės teismo 2014 m. rugpjūčio 8 d. sprendimą paliko nepakeistą.

Teisėjų kolegija pritarė pirmosios instancijos teismo išvadai, kad DK 144 straipsnio 5 dalis leidžia darbo sutarčių daugumą, kuris įforminamas arba antraeilio darbo sutartimi (kai yra keli darbdaviai), arba susitarimu dėl papildomo darbo (kai darbdavys yra tas pats) ir taip pat leidžia nukrypti nuo DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko, kai yra darbuotojo susitarimas su darbdaviu, bei, atsižvelgdama į 2008 m. spalio 16 d. darbo sutarties Nr. 226 esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes, į šalių subjektyvią nuomonę dėl sutarties sąlygų turinio bei sutarties sudarymo metu buvusį sąlygų suvokimą, šalių elgesį po sutarties sudarymo ir kitas reikšmingas aplinkybes, taip pat vadovaudamasi bendraisiais teisės principais (CK 1.5 straipsnis), sprendė, kad ieškovės darbas, atliktas pagal papildomo darbo sutartį Nr. 226, nelaikytinas viršvalandiniais darbais ir už jį neturėjo būti mokama didesniu (1,5) tarifu. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad iš sutarčių turinio aišku, jog šalys abipusiu sutarimu aiškiai apibrėžė sutarčių sąlygas ir ieškovė, pasirašydama antrą darbo sutartį Nr. 226, sutiko dirbti papildomą gydytojo darbą 0,25 etato krūviu už nustatytą 565 Lt per mėnesį darbo užmokestį.

Teisėjų kolegija išaiškino, kad, atsižvelgiant į DK 119 straipsnio nuostatas, darbo sutarties šalys susitarimą dėl papildomo darbo turėjo išreikšti ne sudarydamos naują darbo sutartį, o aptardamos tai galiojančioje darbo sutartyje Nr. 207 (tai būtų darbo sutarties modifikavimas). Į esamą darbo sutartį šalys turėjo įtraukti naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu (arba tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį. Darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos, nei pagal pagrindinę darbo sutartį, tačiau, kolegijos teigimu, nagrinėjamu atveju tai nėra esminė aplinkybė, nes antra darbo sutartimi Nr. 226 šalys susitarė dėl papildomų, nors ir tapačių kaip ir pirmoje darbo sutartyje Nr. 207, darbo funkcijų atlikimo, kurios yra nuolatinio pobūdžio (0,25 etato krūviu). Kolegijos vertinimu, šalys susitarė dėl nuolatinio pobūdžio papildomo darbo.

Atsižvelgdama į nurodytas aplinkybes, teisėjų kolegija sprendė, kad ieškovė ir atsakovė, sudarydamos antrą darbo sutartį, siekė susitarti dėl tapataus papildomo darbo kitoje darbo vietoje –

įstatymai, jog jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Nagrinėjamu atveju pagrindinėje sutartyje nurodytas darbas ir darbas, nurodytas papildomo darbo sutartyje, yra nėra tapatūs: nors jie ir skirti toms pačioms funkcijoms atlikti, bet juose skirtingai aptartas darbo krūvis, jie vykdomi skirtingu darbo laiku ir skirtingose darbo vietose (pagal pagrindinio darbo sutartį ieškovė ėjo gydytojo pareigas visuose Greitosios medicinos pagalbos padaliniuose, o pagal papildomą darbo sutartį – tik Greitosios medicinos pagalbos Garliavos poste). Pažymėtina, kad pati ieškovė, siekdama papildomai užsidirbti, reiškė iniciatyvą sudaryti antrą darbo sutartį ir atlikti papildomą darbą, už šį jai buvo sumokėtas sutartas darbo užmokestis.

2. *Dėl viršvalandinio darbo.* Nėra pagrindo teigti, kad ieškovė dirbo viršvalandinį darbą, nes jai pagal dvi darbo sutartis leistina dirbti iki 12 val. per darbo dieną ir pagrįstai nustatyta 60 val. trukmės darbo savaitė; ši trukmė nebuvo viršyta per keturių mėnesių suminės darbo laiko apskaitos laikotarpius (DK 144 straipsnio 5 dalis, 148 straipsnis, Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 78 punktas). Vien dėl tos aplinkybės, kad šalys savo susitarimą dėl papildomo darbo įformino antrąja darbo sutartimi, o ne esamos pagrindinės darbo sutarties modifikacijos būdu, šalių sudaryta antroji darbo sutartis negali būti transformuojama į sutartį dirbti viršvalandinius darbus, už kuriuos turi būti mokamas gerokai didesnis darbo užmokestis.

3. *Dėl proceso teisės normų pažeidimo.* Teismai nuodugniai nagrinėjo bylą, nustatė darbo ginčui išspręsti būtinus faktus, paremtus atitinkamais įrodymais, juos tinkamai įvertino ir priėmė pagrįstus procesinius sprendimus. Pagrįsta teismų išvada, kad byloje nėra įrodymų, patvirtinančių ieškovės teiginius, jog ieškovė dirbo viršvalandinius darbus.

Teisėjų kolegija

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

#### IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

*Dėl darbo pagal antrą darbo sutartį toje pačioje darbovietėje tapačiomis funkcijomis kvalifikavimo*

Nagrinėjamoje byloje keliama papildomo ir viršvalandinio darbo atribojimo problema, t. y. šalys nesutaria dėl 2008 m. spalio 16 d. sudarytos darbo sutarties Nr. 226 kvalifikavimo ir kelia klausimą dėl mokėjimo už darbo valandas, kurias darbuotoja laiko viršvalandiniu darbu, o darbdavė – faktiškai atliktu darbu pagal papildomą darbo sutartį.

Pagal DK 114 straipsnio 1 dalį, darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Teismų praktikoje aiškinant DK 114 straipsnį yra nurodyta, kad toje pačioje darbovietėje dirbamas kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu, o ne antraeilėmis pareigomis, nes antraeilį pareigų sutartimi susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. O papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku. Sutarties dėl papildomo darbo pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi – darbuotojo ir darbdavio teisinis santykis tęsis remiantis pagrindine darbo sutartimi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-130/2012; 2015 m. gegužės 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. B. v. Kelmės lopšelis-darželis „Ažuoliukas“*, bylos Nr. 3K-3-332-686/2015). Taigi, atsižvelgiant į formuojamą praktiką, papildomu gali būti pripažįstamas toks darbas, kuriam būdinga šių požymių visuma – t. y. darbas, kuris: 1) dirbamas toje pačioje darbovietėje, kaip ir pagrindinis darbas; 2) nesulygtas pagrindinėje darbo sutartyje darbas ar einamos papildomos pareigos, t. y. darbuotojo vykdomos darbinės funkcijos negali būti

šalių elgesys vykdant susitarimą ir pan.) ir teisės aktuose nustatytas imperatyvias darbo laiko režimo taisykles.

Nagrinėjamu atveju konstatuota, kad ginčo darbo sutartimi nebuvo susitarta dėl papildomo darbo. Dėl to būtina spręsti, ar šia sutartimi sulgygtas darbas kvalifikuotinas kaip viršvalandžiai, ar kaip darbų masto padidinimas. Šiame kontekste svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad, kaip jau yra pabrėžęs kasacinis teismas, taikant darbo teisės normas vieno teisės subjekto sąskaita negali būti paneigiami kito subjekto interesai, o turi būti siekiama protingos ir sąžiningos šių interesų pusiausvyros (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, bylos Nr. 3K-3-235/10). DK 35 straipsnio 1 dalyje nustatyti bendrieji darbo subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, pagal kuriuos įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, sąžiningumo, teisingumo principų. Be to, draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Nustatyti bendrieji principai padeda įgyvendinti teisę, kad ši labiau atitiktų naujai susiformavusius teisinius santykius, nuolat keičiantis ekonominiams ir socialiniams santykiams. Reikalavimai gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų turi būti taikomi darbo subjektams įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, taip pat ir tarpusavio susitarimais nustatant tokias teises ir pareigas; šiais principais turi vadovautis ir teismas, aiškindamas ir taikydamas įstatymus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *F. B. ir kt. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010; 2013 m. vasario 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *K. P. v. UAB „Respublikinė mokomoji sportinė bazė“*, bylos Nr. 3K-3-31/2013; 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *BUAB „Rekolos“ v. L. G. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-530/2014). Visos šalių sulgygtos darbo sutarties sąlygos, jeigu darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims ir gali būti keičiamos įstatymų nustatyta tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. B. v. VšĮ Lietuvos aklujų biblioteka*, Nr. 3K-3-274/2008; 2009 m. gegužės 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „Neo Group“*, bylos Nr. 3K-3-210/2009; 2010 m. kovo 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *M. Ž. ir kt. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010; 2015 m. spalio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *I. Č. v. BĮ Panevėžio lopšelis-darželis „Pasaka“*, bylos Nr. 3K-3-523-701/2015). Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, taip pat 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 Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. M. v. UAB „EMIRA“*, bylos Nr. 3K-3-62/2013).

Nagrinėjamu atveju pagal 2007 m. rugpjūčio 31 d. darbo sutartį Nr. 207 darbuotoja dirbo VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotyje gydytoja vieno etato darbo krūviu už 2040 Lt mėnesinį atlyginimą (vėliau padidintą iki 2260 Lt). Byloje nustatyta ir kasatorė neginčijo, kad darbo sutarties šalys laisva abipuse valia 2008 m. spalio 16 d. sudarė antrą darbo sutartį Nr. 226, kuria susitarė, jog kasatorė dirbs gydytoja 0,25 etato krūviu už 565 Lt mėnesinį atlyginimą. Taigi buvo susitarta dėl darbo funkcijos, jos apimties ir atlygio už darbą. Ilgą laiką šalys šią sutartį vykdė: kasatorė dirbo sulgygtą darbą, o atsakovė mokėjo sutartą darbo užmokestį. Nėra duomenų, kad šis susitarimas būtų buvęs inicijuotas darbdavės, priešingai – nepaneigta atsakovės nurodyta aplinkybė, jog kasatorė buvo linkusi dėl papildomų pajamų padidinti savo darbo apimtį. Taigi nėra pagrindo pripažinti, kad antroji darbo sutartis sudaryta pažeidžiant sutarčių laisvės principą, imperatyviasias darbo teisės normas ar darbuotojos interesus bei teisę gauti tinkamą apmokėjimą. Atsižvelgiant į tai, kad, kaip minėta, darbuotojas ir darbdavys laisva valia, neviršydami įstatyme įtvirtintų maksimalių darbo trukmės ribų, gali sutarti dėl darbo masto padidinimo, t. y. ilgesnės

leidžiamų ribų, šalys laisva valia dėl tokio darbo masto padidinimo buvo susitarusios ir sulygusios atlygį, ir šis kasatorei buvo mokamas.

*Del susitarimo padidinti darbo mastą įforminimo*

Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad pagal DK 119 straipsnį susitarimas dėl papildomo darbo ar pareigų išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, keičiant sutarties sąlygas (darbo sutarties modifikavimas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-130/2012; 2015 m. gegužės 29 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. B. v. Kelmės lopšelis-darželis „Ąžuoliukas“*, bylos Nr. 3K-3-332-686/2015). Teisėjų kolegija laiko, kad tokie patys reikalavimai turėtų būti taikomi ir susitarimui dėl darbo masto padidinimo. Darbo krūvio (apimties, normų) padidinimas, vadovaujantis DK 197 straipsniu, turi būti garantuojamas proporcingai didesniu, palyginti su nustatyta norma, apmokėjimu, todėl dėl darbuotojo darbo masto padidinimo bei su tuo susijusio darbo užmokesčio pasikeitimo minėtų sąlygų pakeitimą (papildymą) būtina įforminti toje pačioje, o ne atskiroje darbo sutartyje.

Tinkamai įforminti susitarimus dėl darbo santykių, jų trukmės, apmokėjimo ir pan. yra darbdavio pareiga (DK 99 straipsnio 3 dalis), tačiau, pažeidus šį reikalavimą, situacija turi būti vertinama ne formaliai, o iš esmės sprendžiama, ar toks formos nesilaikymas yra esminis pažeidimas. Nagrinėjamu atveju teismai pagrįstai sprendė, kad nėra duomenų apie nukrypimą nuo tikrosios šalių valios ar laisvos valios sudaryti ginčijamą susitarimą dėl darbo masto padidinimo, todėl teisėtai prioritetą suteikė sutarties turiniui, o ne formai. Atsižvelgiant į pirmiau nurodytus principus ir darbo teisinių santykių šalių teises bei pareigas, konstatuotina, kad šalių sudaryta antroji darbo sutartis negali būti laikoma susitarimu dirbti viršvalandinius darbus vien dėl tos aplinkybės, kad šalys savo susitarimą dėl papildomo darbo įformino antrąja darbo sutartimi, o ne esamos pagrindinės darbo sutarties modifikacijos būdu.

Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į šioje nutartyje išdėstytus argumentus ir teisės taikymo aspektu patikrinusi apskųstus pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinius sprendimus, konstatuoja, kad naikinti ar keisti jų kasacinio skundo argumentais nėra teisinio pagrindo, todėl kasacinis skundas atmestinas, o apeliacinės instancijos teismo nutartis paliktina nepakeista (CPK 346 straipsnis, 359 straipsnio 3 dalis).

*Del bylinėjimosi išlaidų*

Atmetus kasacinį skundą, kasatorės turėtos bylinėjimosi išlaidos neatlyginamos (CPK 93 straipsnis). Atsakovė duomenų apie bylinėjimosi išlaidas, turėtas kasaciniame teisme, nepateikė (CPK 98 straipsnio 1 dalis). Kasacinis teismas patyrė 4,07 Eur išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. pažyma apie išlaidas, susijusias su procesinių dokumentų įteikimu). Netenkinus kasacinio skundo ir palikus galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį, šios išlaidos į valstybės biudžetą priteistinos iš kasatorės (CPK 79 straipsnis, 88 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 92 straipsnis, 96 straipsnio 2 dalis, 340 straipsnio 5 dalis).

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