

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Gedimino Šepkaus  
V kurso darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas  
Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant bylas dėl darbuotojų  
materialinės atsakomybės**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: as. Andrius Pranckevičius

Vilnius 2009

## TURINYS

IŽANGA.....	3
1. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR JOS ATRIBOJIMAS NUO KITŲ TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIŲ DARBO TEISĖS DOKTRINOJE IR TEISMŲ PRAKTIKOJE .....	6
2. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NAGRINĖJANT BYLAS SUSIJUSIUS SU DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SĄLYGOMIS IR RIBOMIS .....	19
3. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NAGRINĖJANT BYLAS SUSIJUSIAS SU DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS DARBDAVIUI NUSTATYMU IR ATLYGINIMO TVARKA .....	47
IŠVADOS.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	63
SANTRAUKA .....	67
SUMMARY .....	68

## IŽANGA

Darbo tikslai ir uždaviniai. Pagrindinis šio darbo tikslas – teoriniu (teisės aktų ir teisės mokslininkų darbų analizės pagrindu) ir praktiniu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių civilinėse bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės analizės pagrindu) aspektais išanalizuoti darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatytą<sup>1</sup>. Atsižvelgiant į suformuluotą magistro darbo tikslą, iškeliami tokie uždaviniai:

1. ištirti darbuotojų materialinės atsakomybės sąvoką, kartu išskiriant pagrindinius darbuotojų materialinės atsakomybės bruožus, atribojančius ją nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių;

2. istoriniu aspektu apžvelgti darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatyto vystymąsi įstatyminiu lygmeniu ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje;

3. išnagrinėti teisinį darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatyto reglamentavimą, bei jo interpretavimą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, bei palyginti su teisės doktrinoje pateikiamu aiškinimu;

4. atskleisti darbuotojų materialinės atsakomybės reguliavimo ir aiškinimo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje trūkumus ir privalumus, bei pasiūlyti galimus nustatytų trūkumų sprendimų variantus.

Darbo objektas. Pagrindinis šio magistro darbo tyrimo objektas – darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatytas, jo teisinis reglamentavimas bei aiškinimas Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo praktikoje bei darbo teisės doktrinoje. Atsižvelgiant į tai, kad suformuluota šio magistro darbo tema nėra ribojama jokių konkrečiu laikotarpiu priimtomis bylomis, nagrinėjamos visos Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartys priimtose ir paskelbtose nuo 1995 m. sausio 1 d. iki 2009 m. pradžios, kuomet buvo pradėtas rengti šis magistro darbas. Tačiau pažymėtina, kad magistro darbe nagrinėjamos tik tos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, kurios nors ir priimtose remiantis jau nebegaliojančių įstatymų pagrindu, tačiau jose suformuoti išaiškinimai, atsižvelgiant į darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatyto pasikeitimus, išliko aktualūs ir esant dabartiniam poįstatyto teisiniui reglamentavimui. Šiuo metu nebegaliojančios nuostatos, reglamentavusios darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus, analizuojamos tiek, kiek tai reikalinga siekiant atskleisti kai kuriuos lyginamuosius, istorinius darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatyto vystymosi aspektus.

---

<sup>1</sup> Darbo teisės teorijoje pripažįstama, kad normos, reguliuojančios materialinę atsakomybę, sudaro savarankišką darbo teisės šakos institutą. (TIAŽKIJUS, V.; PETRAVICIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 23. ISBN 9986-567-24-6: 40.00). Atsižvelgiant į tai, kad materialinė atsakomybė pagal darbo teisę skirstoma į darbuotojų ir darbdavių materialinę atsakomybę, manytina, kad normų grupę, reglamentuojančią darbuotojų atsakomybę, tikslinga būtų įvardinti kaip poįstatytą t.y. vieną iš instituto struktūrinių dalių.

Darbo originalumas, aktualumas. Besikeičianti darbo aplinka, diegiamos naujos gamybos technologijos nulemia įvairesnes ir sudėtingesnes situacijas, kuomet darbuotojas netinkamai vykdydamas darbo pareigas ar jų visiškai nevykdydamas gali padaryti žalos darbdaviui. Tokie darbo aplinkos pokyčiai atitinkamai turi atsispindėti ir darbuotojų materialinės atsakomybės teisiniame reguliavime ir jos praktiniame taikyme, todėl naujausio teisinio reglamentavimo ir jo praktinio taikymo analizė be jokios abejonės aktuali ir reikalinga. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas reglamentuodamas darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus turi išlaikyti pusiausvyrą tarp darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisių santykių šalies, interesų ir darbdavio konstitucinių teisių į nuosavybę apsaugos. Netinkamas darbuotojų materialinės atsakomybės suregulavimas ar teisinio reglamentavimo aiškinimas teismų praktikoje gali nulemti skaudžius padarinius pačiam darbuotojui ar jo šeimos nariams, todėl atsakomybės santykio tarp darbuotojo ir darbdavio pusiausvyros „ribų“ analizė laikytina itin aktualia.

Darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatymo analizės reikšmingumą ir jos poreikį, liudija ir tai, kad lyginant su kitais darbo teisės institutais ar jų dalimis, darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatymas darbo teisės teorijoje nagrinėtas pakankamai plačiai. Nors iš dalies tai ir menkina šio magistro darbo originalumą, tačiau nedaro jo neaktuali.

Taip pat pastebėtina ir tai, kad nemažai mokslinių darbų darbuotojų materialinės atsakomybės klausimu parašyti remiantis jau nebegaliojančiu Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksu<sup>2</sup>. Lyginant su senuoju, naujasis teisinis darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas, nors ir nežymiai, buvo pakeistas, atitinkamai keitėsi ir jo aiškinimas Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo doktrinoje.

Magistro darbo aktualumą sustiprina ir tai, kad per pastaruosius keletą metų darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatymas Vilniaus universiteto Teisės fakulteto absolventų magistro darbuose nebuvo itin daug nagrinėjamas, o jo praktinis taikymas teismų jurisprudencijoje buvo analizuojamas apsiribojant konkrečiuose apylinkės teismuose vienokiu ar kitokiu laikotarpiu nagrinėtų bylų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės apibendrinimu.

Taigi, atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, taip pat į tai, jog teisės normų aiškinimas Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje yra precedentinio pobūdžio, manytina, kad darbuotojų materialinės atsakomybės poįstatymo nagrinėjimas yra neabejotinai svarbus ir aktualus tiek praktiniu, tiek teoriniu požiūriu.

Tyrimo metodai. Siekiant magistro darbui suformuluotų ir iškeltų tikslų, bei uždavinių tinkamo įgyvendinimo, magistro darbe naudojamosi keletu tiriamųjų metodų.

---

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr.18-137.

Loginis ir sisteminis analizės metodai naudojami nagrinėjant darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių aktų atskiras nuostatas, jų sistemą ir praktinį taikymą, bei aiškinimą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo doktrinoje.

Istoriniu ir lyginamuoju metodais naudojamosi, siekiant atskleisti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto vystymąsi Lietuvos teisės doktrinoje ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje.

Apibendrinimo ir rekomendacijų metodais naudojamosi formuojant pagrindines magistro darbo išvadas ar jo dalių apibendrinimus ir atitinkamai pateikiant siūlomus teisinio reglamentavimo pakeitimus bei papildymus.

Darbe taip pat panaudoti lingvistinis bei teleologinis tyrimo metodai, kurių pagalba siekiama atskleisti tikruosius įstatymo leidėjo ketinimus įtvirtinant vienokias ar kitokias teisės normas, reglamentuojančias darbuotojų materialinę atsakomybę, taip pat atskleidžiant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suformuotų išaiškinimų atsiradimo priežastis.

Pagrindiniai šaltiniai. Suformuluota magistro darbo tema tiesiogiai nulėmė ir medžiagos pasirinkimą, bei naudojimą rašant šį darbą. Pagrindiniais darbo šaltiniais būtų galima laikyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, priimtas nagrinėjant bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą<sup>3</sup> (toliau tekste – DK) bei teisės teoretikų darbus, kuriuose nagrinėjamas darbuotojų materialinės atsakomybės poįstitutas. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>4</sup> (toliau tekste – CK) 1.1 straipsnio 3 dalį, pagal kurią CK nuostatos darbo teisiniams santykiams gali būti taikomos jei tokių klausimų nereglamentuoja darbo įstatymai, magistro darbe remiamasi ir CK nuostatomis dėl atsakomybės, jų aiškinimu civilinės teisės teorijoje ir teismų praktikoje.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę poįstitutą savo moksliniuose darbuose yra nagrinėję nemažai teisės teoretikų. Prie daugiausiai šioje srityje nuveikusių neabejotinai priskirtini prof. I.Nekrošius, doc. V. Nekrašas, doc. T. Bagdanskis, doc. R. Macijauskaitė, A. Pranckevičius ir kiti.

Atsižvelgiant į tai, kad magistro darbo tyrimo objektu, neapsiribojant jokiu terminu, pasirinktos visos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutartys priimtose bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, darbe naudotasi ir jau nebegaliojančiais teisės aktais - Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksu (toliau tekste – DĮK), Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu<sup>5</sup> ir kitais.

---

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569; 2002, Nr.71.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr.56-1640

# 1. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR JOS ATRIBOJIMAS NUO KITŲ TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIŲ DARBO TEISĖS DOKTRINOJE IR TEISMŲ PRAKTIKOJE

Prieš pradėdant nagrinėti darbuotojų materialinę atsakomybę, kaip vieną iš materialinės atsakomybės rūšių darbo teisėje, būtina bent bendrais bruožais apžvelgti ir aptarti, kaip teisės teorijoje apskritai suprantama atsakomybė, bendrai išskirti teisinės atsakomybės sąvoką ir jos požymius.

Pirmiausia vertėtų pažymėti, kad atsakomybė nėra tikrai teisės mokslo kategorija. Ji dažnai nagrinėjama kaip sociologijos, psichologijos, politologijos ir kitų mokslų dalykas. Priklausomai nuo to kokia mokslo sritis nagrinėja atsakomybę, atitinkamai gali skirtis ir jos suvokimas, bei apibrėžimai.

Teisinė atsakomybė suprantama kaip asmens elgesio atitikimas (neatitikimas) teisės normų sistemos reikalavimams, taigi kaip asmens teisinio atsakingumo matas. Šiuo pagrindu teisinę atsakomybę galėtume apibrėžti kaip ypatingą teisės subjekto ryšį su visuomene ir valstybe, valstybei skatinant jį, jei jo elgesys atitinka normatyvinius sistemos reikalavimus, ir nubaudžiant, jei jo elgesys prieštarauja normatyvinės sistemos reikalavimams. Tai pats bendriausias atsakomybės (taip pat ir teisinės) kaip asmens atsakingumo mato supratimas<sup>6</sup>.

Analizuojant aukščiau pateiktą apibrėžimą nesunku pastebėti, jog teisinė atsakomybė siejama su teisės pažeidimu arba skatinimu už nustatyto teisinio reguliavimo laikymąsi. Šie du teisinės atsakomybės aspektai teisės teorijoje atitinkamai įvardinami kaip negatyvioji ir pozityvioji teisinė atsakomybė<sup>7</sup>.

Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės sampratą reikia turėti omenyje tai, kad darbuotojų materialinė atsakomybė yra viena iš dviejų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę rūšių, todėl jos sąvoka ir suvokimas yra tiesiogiai ir neatsiejamai susijęs su materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąvoka ir aiškinimu. Taigi, norint suformuoti vienokį ar kitokį darbuotojų materialinės atsakomybės apibrėžimą neišvengiamai kyla būtinybė visų pirma paanalizuoti darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje suformuotas materialinės atsakomybės sąvokas.

---

<sup>6</sup> LASTAUSKIENĖ G. Teisinės sankcijos kaip teisinio teksto elementai ir teisinių imperatyvų garantas: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2002, p. 68.

<sup>7</sup> Pastaba. Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal savo pobūdį priskiriama negatyviai teisei atsakomybei. Darbuotojų pozityvioji atsakomybė t.y. darbuotojų skatinimas, atsižvelgiant į šio magistro darbo temą nėra nagrinėjamas.

Pažymėtina tai, kad nei anksčiau galiojęs DĮK, nei naujasis DK materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimo nepateikia, palikdamas apibrėžimo suformavimą darbo teisės teorijos ir teismų praktikos dispozicijai.

LAT savo praktikoje nėra suformavęs išsamaus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę apibrėžimo. Teismas, atsikleisdamas materialinės atsakomybės sampratą, dažniausiai tai daro pažymėdamas, jog tai savarankiška teisinės atsakomybės rūšis ir aptardamas jos atsiradimo pagrindą – bendrąsias ir specialiąsias materialinės atsakomybės sąlygas. Kai kuriuose iš nutarčių, materialinės atsakomybės sampratai apibrėžti, LAT panaudoja DK įtvirtintą nuostatą, kad darbo santykiuose materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam šio santykio subjektui, neatlikdamas savo pareigų arba jas netinkamai atlikdamas<sup>8</sup>. Tačiau šių LAT pasisakymų neužtenka apibendrintam materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąvokos suformavimui, todėl būtina vadovautis ir darbo teisės teoretikų darbais. Skirtingi autoriai pateikia skirtingus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę apibrėžimus, kurių darbo teisės teorijoje galime rasti bent keletą. Vieni teoretikai teigia, kad „materialiajame atsakomybe laikoma asmens teisinė pareiga atlyginti nuostolius, atsiradusius dėl jo kaltų veiksmų, įstatymo nustatyta tvarka ir dydžiu“.<sup>9</sup> DK komentare laikomasi panašios pozicijos teigiant, kad „materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra vienos darbo sutarties šalies (darbuotojo arba darbdavio) prievolė atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai, atsiradusią dėl neteisėtų kaltų darbo pareigų nevykdymo“<sup>10</sup>. Būtina atkreipti dėmesį, kad pastarieji du apibrėžimai, nors materialinę atsakomybę apibrėžiantys bendriausia prasme, vis tik laikytini nepakankamai išsamiais ir tinkamais. Materialinė atsakomybė darbo teisėje kyla tiek nevykdant darbo pareigų, tiek jas vykdant netinkamai. Pirmajame iš apibrėžimų akcentuojant tik kaltus veiksmus nepagrįstai eliminuojama neveikimu t.y. darbo pareigų nevykdymu padaryta žala, o antrajame atvirkščiai – nurodoma, jog žala kyla tik dėl kaltų darbo pareigų nevykdymo, tačiau netinkamas vykdymas nėra akcentuojamas.

Be pačia bendriausia prasme materialinę atsakomybę apibūdinančių apibrėžimų, galima rasti ir kur kas platesnių. Štai doc. V. Nekrašas yra pateikęs tokį materialinės atsakomybės apibrėžimą: „materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės nustatytu dydžiu ir tvarka, ir

---

<sup>8</sup> 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. Nr. 3K-3-138/2005.

<sup>9</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 148. ISBN 9986-567-24-6: 40.00

<sup>10</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 361-362. ISBN 9955-616-00-8.

kad būtų apginti nukentėjusios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai.“<sup>11</sup>. Naujausioje teisinėje literatūroje taip pat akcentuojama, jog materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės normų pažeidimą, rūšis<sup>12</sup>. Doc. T. Bagdanskis formuluoja tokį materialinės atsakomybės apibrėžimą: „materialinė atsakomybė - tai turtinė prievolė, atsirandanti, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.“<sup>13</sup>.

Analizuojant materialinės atsakomybės sąvokas pastebėtina tai, jog apskritai teisinės atsakomybės (kartu ir materialinės atsakomybės) suvokimas priklauso ir nuo valstybės politinio režimo tipo ir joje vyraujančios teisės sampratos. Totalitarinėse ar autoritarinėse valstybėse įprastai vyrauja teisinis pozityvizmas. Šios teisinės ideologijos atstovai teisę suvokia kaip valstybės primetamą prievartos mechanizmą, būtiną visuomeninei tvarkai užtikrinti ir palaikyti, todėl visiškai natūralu, kad ir teisinės atsakomybės institutas traktuojamas per valstybės prievartos prizmę, akcentuojant valstybinės prievartos elementą. Šiuolaikinės demokratijos valstybėse, kur teisė siejama su visuotinai pripažintomis žmogaus prigimtineis teisėmis ir laisvėmis, kur ji, kaip visuomeninių santykių reguliatorius, kildinama iš nusistovėjusios visuomeninės tvarkos, papročių, moralės normų, valstybės prievarta nėra taip išaukštinama kaip etatistinėje teisės mokykloje.

Nagrinėjant teisinę atsakomybę valstybinės prievartos aspektu reikia turėti omenyje tai, kad teisinė atsakomybė skirstoma į keletą rūšių (baudžiamoji, administracinė, materialinė atsakomybė darbo teisėje, civilinė, drausminė ir kt.), kurių kiekviena turi specifinių bruožų. Teisinę atsakomybę, kaip valstybinės prievartos pasireiškimo formą, vargu ar būtų galima ginčyti baudžiamosios ar administracinės atsakomybės atveju. Tačiau su kai kuriuose iš pateiktų materialinės atsakomybės apibrėžimų, nurodytu teiginiu, jog materialinė atsakomybė yra valstybės prievartos rūšis, manytina, jog negalima visiškai sutikti.

Kaip jau buvo minėta, atsakomybė siejama su paties asmens požiūriu į visuomenėje nusistovėjusią teisinę tvarką, teisės saugomus socialinius gėrius. Darbdaviui (darbuotojui) įgijus teisę į žalos atlyginimą, pats darbuotojas (darbdavys) gali pripažinti savo kaltę ir

<sup>11</sup> NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 10.

<sup>12</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 347. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>13</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 70. ISBN 978-9955-30-039-7.



atlyginti žalą be jokio valstybės prievartos organų įsikišimo. Valstybės prievarta šiuo atveju gali būti traktuojama tik kaip kraštutinė priemonė, savotiška „ultima ratio“, taikoma tik patiems darbo teisinių santykių subjektams neišsprendus tarpusavio atsakomybės klausimų t.y. tam tikra valstybės apsauga, kuria užtikrinamos asmeniui įstatymų suteikiamos teisės. Nagrinėdamas darbuotojų materialinę atsakomybę LAT taip pat neakcentuoja valstybinės prievartos elemento, pažymėdamas, kad darbuotojo atsakomybės numatymas DK reiškia tai, kad įstatymu yra nustatytas įpareigojimas darbuotojui nedaryti žalos įmonei<sup>14</sup>.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo išdėstyta, galima būtų teigti, kad tikslingesnis ir labiau tinkamas toks materialinės atsakomybės apibrėžimas, kuriame nėra akcentuojamas valstybės prievartos elementas. Tokios pozicijos laikosi ir prof. A. Vaišvila teigdamas, jog jeigu teisės imperatyvų privalomumas garantuojamas tik valstybės prievarta, tai teisinė atsakomybė gali būti vertinama tik kaip neigiama valstybės akcija<sup>15</sup>.

Taigi, išnagrinėjus kai kuriuos teisinės atsakomybės aspektus, paanalizavus materialinės atsakomybės sąvokas galima būtų teigti, kad darbuotojų materialinė atsakomybė, kaip materialinės atsakomybės pagal darbo teisę rūšis, visų pirma yra darbuotojo pareiga (turtinė prievolė) atlyginti dėl savo darbinių pareigų netinkamo atlikimo arba visiško neatlikimo darbdaviui padarytą žalą, darbo įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiais.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, o kartu ir darbuotojų materialinė atsakomybė kaip jos dalis, yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kuri gali būti taikoma kartu su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis. Materialinės atsakomybės savarankiškumą, jos taikymo galimybę, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn už veiką, kuria padaryta žala, savo nutartyse ne kartą yra pabrėžęs ir LAT<sup>16</sup>.

Siekiant geriau atskleisti darbuotojų materialinės atsakomybės savarankiškumą, manytina, jog tikslinga būtų panagrinėti ir palyginti darbuotojų materialinę atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, išskirti ir pažymėti esminius bruožus, leidžiančius atriboti skirtingas teisinės atsakomybės rūšis.

---

<sup>14</sup> 2003 m. sausio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-164/2003, kat. 7.3.2.

<sup>15</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 440. ISBN 9986-567-41-6.

<sup>16</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Siūlas“ v. V.Ranovas*, Nr. 3K-3-601/1999 m, kat. 4; 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus*, Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4; 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS nutartis civ. byloje *V. Šinkūnaitė v. UAB „Žalgirio lota“*, Nr. 3K-3-1238/2002 m, kat. 7.3.1.; 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004 m., kat. 7.3.2.; 7.4. ir kt.

Darbuotojo kalti ir neteisėti veiksmai ar neveikimas, sukėjęs žalą darbdaviui, gali atitikti administracinio teisės nusižengimo ar nusikalstamos veikos sudėtį. Esant tokiai situacijai, darbuotojas ne tik turi atlyginti padarytą turtinę žalą darbdaviui bet ir atsako pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą<sup>17</sup> ar Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą<sup>18</sup>. Atsižvelgiant į išdėstyta, manytina, jog tikslinga palyginti darbuotojo materialinę atsakomybę tiek su administracine, tiek su baudžiamąja atsakomybe.

Administracinė atsakomybė yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, taikoma administracinio proceso teisės normų nustatyta tvarka administracinės teisės pažeidimus padariusiems fiziniams ir juridiniams asmenims, skiriant jiems įstatymų nustatytas administracines nuobaudas, kuriomis siekiama užtikrinti teisinę tvarką įgyvendinant valstybinį valdymą<sup>19</sup>.

Administracinės atsakomybės taikymo pagrindas – administracinės teisės pažeidimas t.y. asmens veika, kuri atitinka įstatyme įtvirtintą pažeidimo sudėtį. Administracinės teisės pažeidimas reiškia visuomenės intereso pažeidimą, visuomenėje pripažintų ir saugomų socialinių gėrių ignoravimą ir nesilaikymą. Tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė kyla iš privataus darbdavio intereso – žalos, padarytos jo turtui, atlyginimo. Darbdavys turi visišką laisvę pasirinkti ar praktiškai įgyvendinti darbuotojui iškilusią materialinę atsakomybę ar ne t.y. darbdavys gali nereikalauti iš darbuotojo padarytos žalos, neatlikti išskaitymų iš jo darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje tokia nuostata įtvirtinama tiesiogiai įstatyme - darbo kodekso<sup>20</sup> 240 straipsnyje nurodoma, kad darbdavys gali visiškai ar iš dalies atsisakyti reikalavimo atlyginti žalą iš ją padariusio darbuotojo. Teisės teorijoje teigiama, kad darbdavys gali pasinaudoti šia teise atsižvelgęs į darbuotojo kaltę, jo materialinę padėtį, ankstesnio darbo kokybę, darbuotojo požiūrį į darbą ir kitas aplinkybes<sup>21</sup>. Tuo tarpu administracinės atsakomybės atveju, nustačius administracinės teisės pažeidimo sudėtį, dažniausiai pritaikoma teisės normoje numatyta sankcija, įstatymo nustatytose ribose parenkant konkretų jos dydį (išskyrus atvejus kuomet leidžiama peržengti sankcijos ribas ir skirti mažesnę administracinę nuobaudą, negu numatyta sankcijoje).

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>18</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741.

<sup>19</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė; vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 72. ISBN 9986-567-94-7.

<sup>20</sup> ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. 30 декабря 2001 года. N 197-ФЗ. [žiūrėta: 2009 m. kovo 1d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>.

<sup>21</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. – Москва: Издательство ДЕЛО, 2003. p. 507. ISBN – 5-7749-0281-1.

Nagrinėjamos teisinės atsakomybės rūšys skiriasi ir pagal subjektus, tiek taikančius atsakomybę, tiek tuos, kuriems ji taikoma. Administracinė atsakomybė taikoma valstybės vardu, šią pareigą įgyvendinant kompetentingom valstybės institucijoms ar pareigūnams. Tuo tarpu darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, pats darbdavys gali padaryti išskaitymus iš darbuotojo darbo užmokesčio darbo įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiais arba pažeidėjas ir nukentėjusysis gali taikiai susitarti dėl žalos atlyginimo sąlygų tarpusavyje<sup>22</sup>.

Svarbu pabrėžti ir tai, kad kaltė, kuri yra būtinoji sąlyga tiek administracinei, tiek materialinei darbuotojų atsakomybei atsirasti, administracinėje ir darbo teisėje suprantama skirtingai. Kaltė administracinėje teisėje suprantama subjektyviaja prasme t.y. kaip asmens psichinis santykis su daroma pavojinga veika (veikimu arba neveikimu) ir pasekmėmis<sup>23</sup>. Darbo teisėje, įskaitant ir darbuotojų materialinę atsakomybę, kaltė suvokiama ir nustatoma remiantis objektyviaisiais kriterijais t.y. vertinant asmens išorinį elgesį, vadovaujantis „protingo žmogaus“ (*bonus pater familias*) kriterijumi.

Skiriasi nagrinėjamų atsakomybės rūšių tikslai. Administracinės atsakomybės tikslas – priversti teisės pažeidėją laikytis nustatytos tvarkos, užkirsti kelią kitiems teisės pažeidimams<sup>24</sup>. Tai reiškia, kad administracinėje atsakomybėje svarbiausia nubausti prasižengusį asmenį, nubaudimui kartu suteikiant ir prevencinę funkciją – sulaikyti asmenį nuo tolimesnių pažeidimų. Būtent pagrindinis administracinės atsakomybės tikslas yra viena iš priežasčių lemiančių, kad administracinė atsakomybė, priešingai nei materialinė darbuotojo atsakomybė, gali kilti ir nesant jokios turtinės žalos. Šiuo atveju laikoma, kad pažeidžiamos visuomeninėje saugomos vertybės ir gėriai.

Paminėtina ir tai, kad skiriasi nagrinėjamų teisinės atsakomybės rūšių skyrimo ir taikymo tvarka, senaties terminai, suvaržymai, kuriuos patiria neteisėtą veiką padaręs asmuo ir kita.

Jau minėta, kad darbuotojas, kaip fizinis asmuo, gali būti ir baudžiamosios atsakomybės subjektu. Teisės teorijoje baudžiamoji atsakomybė apibrėžiama kaip asmens ir jo padaryto nusikaltimo pasmerkimas valstybės vardu, kurį vykdo įgaliotos institucijos (teismas) ir kuris pasireiškia baudžiamaisiais įstatymais apibrėžtų asmeninio ar turtinio pobūdžio suvaržymų kaltininkui nustatymu<sup>25</sup>. Teisinis baudžiamosios atsakomybės pagrindas – baudžiamajame įstatyme nustatyta nusikaltimo (baudžiamojo nusižengimo)

---

<sup>22</sup> Pastaba. Žalos nustatymo ir atlyginimo tvarka plačiau nagrinėjama trečiajame šio darbo skyriuje.

<sup>23</sup> ABRAMAVIČIUS, A.; ČEPAS, A.; DRAKŠIENĖ, A. *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Antrasis papildytas leidimas. Vilnius. Eugrimas, 1998, p. 198. ISBN 9986-752-42-6.

<sup>24</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 78. ISBN 9986-567-94-7.

<sup>25</sup> ABRAMAVIČIUS, A.; ČEPAS, A.; DRAKŠIENĖ, A. *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Antrasis papildytas leidimas. Vilnius. Eugrimas, 1998, p. 56. ISBN 9986-752-42-6.

sudėtis (objektyvieji ir subjektyvieji požymiai). Asmens veikai atitinkant įstatyme nustatytus nusikalstamos veikos požymius, asmuo laikomas padariusiu nusikalstamą veiką ir už ją turi atsakyti t.y. jam kyla baudžiamoji atsakomybė. Asmenį pripažinti kaltu gali tik teismas, priimdamas apkaltinamąjį nuosprendį.

Kiti darbuotojų materialinės atsakomybės ir baudžiamosios atsakomybės skirtumai beveik analogiškai aukščiau išvardintiems darbuotojų materialinės atsakomybės ir administracinės atsakomybės skirtumams, todėl siekiant išvengti pasikartojimų, plačiau nagrinėjami nebus.

Šalia materialinės atsakomybės DK įtvirtina dar vieną teisinės atsakomybės rūšį – drausminę atsakomybę. Drausminio poveikio priemonės taikomos už nusižengimus darbo įstatymams, nustatyta vidaus darbo tvarkai. Drausminės atsakomybės pagrindas – darbo drausmės pažeidimas, kuris apibrėžiamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis).

Vienas esminių darbuotojų materialinės atsakomybės skirtumų nuo drausminės atsakomybės – pažeidėjui taikomų sankcijų pobūdis. Drausminei atsakomybei nėra būdingos turtinio pobūdžio sankcijos, kai tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė pasireiškia turtinio pobūdžio suvaržymais darbuotojui. Beje, pažymėtina tai, kad žala nėra būtinoji drausminės atsakomybės atsiradimo sąlyga.

Darbdavys drausminės atsakomybės atveju nėra varžomas ir, atsižvelgęs į padarytus nusižengimus, gali skirti bet kurią iš DK nustatytų drausminių nuobaudų. Tuo tarpu darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, padarytai žalai padengti darbdavys savo nuožiūra gali išskaityti iš darbuotojo tik sumą neviršijančią vieno jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, o dėl žalos atlyginimo, viršijančio šį dydį, darbdavys privalo kreiptis į teismą.

Teisės teorijoje ir praktikoje daugiausiai problemų kyla siekiant atriboti darbuotojų materialinę atsakomybę pagal darbo teisę nuo civilinės atsakomybės. Civilinė ir darbuotojų materialinė atsakomybė tam tikra dalimi yra pakankamai panašios. Tiek darbuotojų materialinė atsakomybė, tiek civilinė atsakomybė yra turtinio pobūdžio, jos taikomos nukentėjusiojo asmens iniciatyva, padaryta žala gali būti atlyginama savanoriškai šalių susitarimu, valstybės prievartos mechanizmas „suveikia“ tik kai teisės pažeidimą padaręs asmuo nesutinka ar vengia atlyginti padarytus nuostolius, sutampa nagrinėjamų teisinės atsakomybės rūšių tikslai ir kita. Tačiau tai vis tik skirtingos, savarankiškos teisinės atsakomybės rūšys, todėl neabejotinai galima nustatyti ir akivaizdžius jų skirtumus. LAT doktrinoje nagrinėjant materialinės ir civilinės atsakomybės santykį pažymimi tokie

pagrindiniai nagrinėjamų teisinės atsakomybės rūšių skirtumai<sup>26</sup>: atsakomybei kilti reikalingos sąlygos, atsakomybės dydis, kaltės nustatymo ir žalos atlyginimo tvarka<sup>27</sup>.

Aptariant kiekvieną iš skirtumų detaliau, reikia pažymėti, jog civilinei atsakomybei atsirasti užtenka bendrųjų bet kuriai turtinei atsakomybei sąlygų (kaltės, žalos, neteisėtų veiksmų, priežastinio ryšio tarp žalos ir neteisėtų veiksmų), tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė (kartu ir materialinė atsakomybė darbo teisėje apskritai) išsiskiria tuo, kad ji kyla tik papildomai nustačius tam tikras specialiąsias sąlygas - pažeidėjas (darbuotojas) ir nukentėjusioji šalis (darbdavys) teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais ir žalos atsiradimas privalo būti susijęs su darbo veikla<sup>28</sup>. Pažymėtina ir tai, kad išskirtiniais atvejais civilinei atsakomybei kilti nėra būtinos net visos bendrosios sąlygos - civilinėje teisėje skiriama atsakomybė be kaltės. Pavyzdžiui, CK 6.270 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmuo, kurio veikla susijusi su didesniu pavojumi aplinkiniams privalo atlyginti didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą, jeigu neįrodo, kad žala atsirado dėl nenugalimos jėgos arba nukentėjusio asmens tyčios ar didelio neatsargumo.

Civilinės atsakomybės sąvokos, priešingai nei materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, apibrėžimas (samprata) įtvirtinamas pačiame CK, kurio 6.245 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatyta, kad „civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius).“ Kaip matyti iš apibrėžimo civilinė atsakomybė gali pasireikšti dviem formomis: padarytų nuostolių atlyginimu (būdinga sutartinei ir deliktinei civilinei atsakomybei) ir/ar netesybų sumokėjimu (būdinga tik sutartinei civilinei atsakomybei). Tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė pasireiškia tik nuostolių atlyginimu.

Bendroji taisyklė civilinėje teisėje yra ta, kad padaryta žala turi būti atlyginami visiškai, o darbuotojų materialinė atsakomybė įprastai yra ribojama įstatymų nustatytais dydžiais. Tiek civilinės, tiek ir darbuotojų materialinės atsakomybės atveju į atlygintinos žalos dydį įskaitomos ir negautos pajamos. Nors dar palyginti ne tiek seniai galiojusiam DĮK 142 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, kad darbuotojo padaryti nuostoliai apima tik tiesioginę žalą.

Darbo teisė (skirtingai nuo civilinės teisės) nenustato kitų asmenų papildomos atsakomybės už padarytą žalą, todėl padarytus darbdaviui nuostolius įstatymo nustatytu

---

<sup>26</sup> Pastaba. Teismo praktika suformuota remiantis nebegaliojančiu DĮK, todėl, atsižvelgiant į dabartinį reguliavimą, išskiriami tik aktualūs požymiai.

<sup>27</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V. Ranovas, Nr. 3K-3-601/1999 m, kat. 4;

<sup>28</sup> Pastaba. Darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygos ir jų ypatumai plačiau aptariami antrajame šio darbo skyriuje, todėl šioje vietoje plačiau nėra nagrinėjami.

dydžiu ir tvarka atlygina tik pats nepilnametis darbuotojas<sup>29</sup>. Tėvų, įtėvių, rūpintojų atsakomybė už nepilnamečių nuo 14 iki 18 metų padarytą žalą gali atsirasti tik tuo atveju, jei nepilnametis neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų padarytai žalai atlyginti, jeigu tėvai ar rūpintojas neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės<sup>30</sup>.

Be aukščiau išvardintų skirtumų paminėtina ir tai, kad lyginant darbuotojų materialinę atsakomybę su civiline atsakomybe skiriasi atlyginimo tvarka, subjektai kuriems gali būti taikomos nagrinėjamos teisinės atsakomybės rūšys ir kita.

Atsižvelgiant į aptartus materialinės atsakomybės ir civilinės atsakomybės skirtumus ir panašumus, kyla klausimas ar abi šios teisinės atsakomybės rūšys, būdamos savarankiškoms, gali būti taikomos kartu? Žalos atlyginimas pagal civilinę teisę yra bendro, absoliutaus pobūdžio – bet kas ir bet kam neteisėtai padaręs žalą privalo ją atlyginti (jei šiuo atveju neatsiranda specialioji atsakomybė, t.y. atsakomybė pagal kitas teisės šakas)<sup>31</sup>. Kaip buvo akcentuota darbuotojų materialinė atsakomybė kyla tik esant bendrosioms ir specialiosioms atsakomybės sąlygoms. Nagrinėjant žalos atsiradimo aplinkybes ir nustačius, kad pažeidėjas ir nukentėjęsysis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais ir/arba, kad žalos atsiradimas nėra susijęs su darbo veikla, tačiau nustačius kitas turtinės atsakomybės sąlygas turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė. Tokios nuomonės laikomasi ir teisės teorijoje<sup>32</sup>. Išvardintos aplinkybės leidžia teigti, kad darbuotojui padarius žalą darbdaviui, esant bendrosioms ir specialiosioms materialinės atsakomybės sąlygoms, žala atlyginama tik remiantis DK nustatyta tvarka ir dydžiais. Vadinasi, net ir tais atvejais, kai žala darbdaviui, dėl to, kad darbuotojui taikoma ribota materialinė atsakomybė, nėra visiškai atlyginama, darbuotojo atžvilgiu civilinė atsakomybė negali būti taikoma.

Nagrinėjant civilinės ir darbuotojų materialinės atsakomybės santykį, būtina paanalizuoti akcinės bendrovės (uždarosios akcinės bendrovės) ir jos vadovą siejančius teisinius santykius. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme<sup>33</sup> (toliau tekste - ABĮ) numatyta, kad akcinėje bendrovėje, uždarojoje akcinėje bendrovėje (toliau tekste bendrai vadinamoms – „bendrove“) privalomai formuojamas vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas. Bendrovės vadovo teises ir pareigas reglamentuojančių nuostatų galime

<sup>29</sup> NEKROŠIUS, et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 354. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>30</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas. 2008, p. 79. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>31</sup> NEKROŠIUS, et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 348. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>32</sup> КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; ВАСИИ, В. Н. *Трудовое право: учебник*. Москва: Academia, 2003, p. 190. ISBN – 5-7965-1009-90.

<sup>33</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-191; 2003, Nr. 123-5574.

sutikti eilėje teisės norminių ir lokalinių (vidaus) aktų (CK, ABĮ, DK, vidaus darbo taisyklės, pareiginiai nuostatai, pareigybės aprašymai ir panašiai). Civilinės ir darbo teisės doktrinų atstovai dažnai diskutuoja ir iki galo nesutaria dėl bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių pobūdžio, bei paties vadovo teisiniam statusui nustatyti taikytinos teisės.

LAT civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija civilinėje byloje *V.Paliūnas prieš Radviliškio rajono savivaldybę*<sup>34</sup>, bei eilėje kitų panašaus pobūdžio nagrinėtų bylų, yra konstatavusi, jog administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo t.y. civiliniai teisiniai santykiai. Tačiau LAT praktikoje pripažįstama ir tai, kad įmonės ir jos vadovo santykiams būdingi ir darbo teisinių santykių elementai. 2005 m. kovo 21 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *J. Kakura prieš UAB „Kivija“* konstatuota, jog bendrovės vadovų, dirbančių bendrovėje pagal darbo sutartį, teisinė padėtis yra specifiška. Viena vertus, bendrovės vadovas įstatymų pripažįstamas bendrovės darbuotoju ir jam taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos. Kita vertus, bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinis statusas reglamentuojamas civilinės teisės normų, taikomų akcinių bendrovių organų veiklai<sup>35</sup>. Atsižvelgiant į pateiktą teismų praktiką, matyti, kad tarp bendrovės ir jos vadovo susiklostantys teisiniai santykiai dvilyčiai t.y. turintys tiek darbo, tiek civilinių teisinių santykių bruožų. Tačiau LAT pažymėdamas, jog bendrovės ir jos vadovo santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai, „pirmenybę“ teikia būtent civiliniams teisiniams santykiams.

LAT teigdamas, jog bendrovės ir jos vadovo teisinis santykis savo esme yra pavedimo (civilinis) teisinis santykis, atitinkamai ilgą laiką sprendė ir vadovo turinės atsakomybės klausimą, pripažindamas ją civiline ir nenagrinėdamas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę taikymo bendrovės vadovo atžvilgiu. Aptardamas bendrovės vadovo turinės atsakomybės klausimą, LAT ne kartą konstatavo, kad po 1998 m. balandžio 17 d. (t.y. iš ABĮ išėmus blanketinę normą, kad bendrovės vadovas atsako DĮK nustatyta tvarka) atsiradusiems akcinių bendrovių administracijos vadovų žalos, padarytos bendrovei, santykiams taikytinos ABĮ normos ir kitos deliktinę civilinę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos, o darbo įstatymų nuostatos netaikomos<sup>36</sup>.

Tokios pat nuomonės laikosi ir prof. V. Mikelėnas teigdamas, kad net ir tuo atveju, kai tarp įmonės vadovo ir įmonės sudaryta darbo sutartis, įmonės vadovo turinė

<sup>34</sup> 2001 spalio 16 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

<sup>35</sup> 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

<sup>36</sup> 2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.; 2004 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G.Pūkas*, Nr. 3K-3-480/2004, kat 18.2; 21.6.ir kitos.

atsakomybė prieš bendrovę turi atsirasti pagal CK nustatytas taisykles<sup>37</sup>.

Tačiau naujausia LAT praktika sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą kardinaliai skiriasi nuo ankstesnio bendrovės vadovo atsakomybės aiškinimo. LAT nagrinėdamas ginčą tarp ieškovo bankrutuojančios UAB „Optimalūs finansai“ ir atsakovo G. P., dėl žalos padarytos atsakovo, jam būnant ieškovo bendrovės vadovu, atlyginimo, išsamiau paanalizavo bendrovės vadovo materialinės atsakomybės klausimą. Teismas aiškindamas darbuotojų visišką materialinę atsakomybę nustatančio DK 255 straipsnio 5 punktą, kuriame nurodoma, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ir kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuosiuose įstatymuose, visų pirma pažymėjo, jog žalos padarymas kitokiu būdu ir kitokiam turtui suprantamas kaip kitoks negu DK numatytas žalos padarymo būdas ar jame numatytas turtas. LAT, analizuodamas ABĮ 37 straipsnį, kuriame nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir tai, kad su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, padarė išvadą, kad bendrovės vadovui taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias DK nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus, kurie taikomi tiek, kiek turtinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja DK (CK 1.1 straipsnio 3 dalis). Toje pačioje nutartyje pažymėta, kad vadovas atsako už bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą ir už kitų ABĮ ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose nustatytų pareigų vykdymą (ABĮ 37 straipsnio 9 dalies 1 ir 9 punktai), o šių teisinių pareigų nevykdymas, lėmęs žalos atsiradimą, sukelia bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, materialinę atsakomybę. LAT akcentuoja ir CK 2.87 straipsnio 7 dalį nurodančią, kad juridinio asmens organo nariui nustatyta visiška atsakomybė už padarytą žalą juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Šių teisės normų analizės pagrindu, teisėjų kolegija padarė išvadą, kad pagal DK 255 straipsnio 5 punktą darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Bendrovės vadovas veikdamas nerūpestingai, neatidžiai, neapdairiai, per daug rizikuojant sudarydamas sandorius su trečiaisiais asmenimis, dėl tokių savo veiksmų atsiradusius nuostolius privalo atlyginti bendrovei t.y. tokia žala yra pagrindas jo materialinei atsakomybei<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 264. ISBN 9986-452-52-X.

<sup>38</sup> 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. P v. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.



Manytina, kad tiek ankstesnė, tiek vėliausia teismų praktika sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimus kvestionuotina. Teisės teorijoje išskiriami šie pagrindiniai juridinio asmens bruožai:

- civilinis teisnumas ir veiksnumas – tai juridinio asmens galėjimas turėti bei savo veiksmais įgyti ir įgyvendinti teises ir pareigas.
- civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas – galėjimas turėti civilines procesines teises ir pareigas bei galėjimas įgyvendinti savo teises teisme ar pavesti atstovui vesti bylą.
- organizacinis vieningumas – pasireiškia vidine struktūra (susivienijimas turi skyrius, padalinius, valdymo, priežiūros organus, dalyvių susirinkimą ir pnš.) ir struktūrinių dalių sujungimu į vieną visumą<sup>39</sup>.

Bendrovės vadovas yra privalomas vienasmenis akcinės ar uždarnosios akcinės bendrovės valdymo organas t.y. tam tikra struktūrinė jo dalis be kurios bendrovė negalėtų funkcionuoti. Todėl, manytina, kad vadovą traktuojant išimtinai kaip darbuotoją būtų paneigiamas vienas iš juridinio asmens bruožų – organizacinis vieningumas.

Bendrovės vadovo kompetencijai priskiriami įvairaus pobūdžio įgaliojimai ir funkcijos. Viena iš svarbiausių vadovo veiklos sričių yra bendrovės atstovavimas santykiuose su trečiaisiais asmenimis (sandorių bendrovės vardu ir jos lėšomis sudarymas ir panašiai). Tokia funkcija nėra būdinga darbo santykiams, o savo esme atitinka civilinius pavedimo teisinius santykius.

Vadovo statuso specifiškumą liudija ir kitos aplinkybės. Specifinė vadovo paskyrimo ir atšaukimo procedūra. Teisę paskirti ar atšaukti vadovą iš pareigų turi valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Išrinkus naują vadovą apie jį būtina pranešti Juridinių asmenų registro tvarkytojui, pateikti patvirtintą vadovo parašo pavyzdį ir kitus duomenis. LAT savo praktikoje ne kartą yra konstatavęs, jog teisė atšaukti vadovą yra absoliuti, o tai reiškia, kad ji negali būti nulemta ar įtakojama jokių kitų aplinkybių. Vadovo atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovaujamo darbo reikšmė bendrovei<sup>40</sup>. Pažymėtina ir tai, kad ABI 37 straipsnio 4 dalis nurodo, kad darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami tiesiogiai teisme. Taigi įstatymų leidėjas vadovui,

<sup>39</sup> MIKELĖNAS, V., BARTKUS, G., MIZARAS, V. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justicija, 2003, p. 95. ISBN 9986-567-73-4.

<sup>40</sup> 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N.Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.; 2006 m. vasario 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3.; 2007 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2. ir kt.

skirtingai nei eiliniam darbuotojui, nesuteikia teisės inicijuoti darbo ginčų sprendimo procedūros darbo ginčų komisijoje.

Tačiau reikia pripažinti ir tai, kad dalis vadovo atliekamų funkcijų analogiškos paprasto darbuotojo funkcijoms. Bendrovės ir vadovo santykiams būdingi darbo teisinius santykius kvalifikuojantys požymiai: periodinis atlygintinumas (vadovui įprastai periodiškai mokamas atlyginimas), teisių ir pareigų asmeninis pobūdis, taip pat tai, kad vadovas, atlikdamas savo pareigas, privalo paklusti bendrovės vidaus tvarkai (valdybos, stebėtojų tarybos ar visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimams) ir kita.

Visos šios aplinkybės suponuoja tai, kad bendrovės vadovo teisinis statusas dvilypis: viena vertus jis yra bendrovės valdymo organas, neatskiriama bendrovės struktūrinė dalis, kita vertus vadovas gali būti laikomas bendrovės darbuotoju.

Manytina, kad minėtas bendrovės vadovo statuso dvilypumas, atitinkamai turėtų pasireikšti ir sprendžiant vadovo turtinės atsakomybės klausimą. Tais atvejais, kai bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu, sukuria jai teises ir pareigas, vadovas atlieka savo, kaip privalomojo vienasmenio įmonės valdymo organo, o ne darbuotojo, funkcijas, todėl šiuo atveju jam turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė. Tačiau tais atvejais, kai bendrovės vadovas atlieka kitas jam priskirtas funkcijas, kurios yra nuolatinio pobūdžio ir niekuo nesiskiria nuo eilinio darbuotojo atliekamų darbo funkcijų (veikla susijusi su įmonės veiklos kasdieniu organizavimu, personalo formavimu, darbų paskirstymu ir kita), tokiu atveju, manytina, kad už žalą padarytą įmonei, vadovas turėtų atsakyti pagal darbuotojų materialinės atsakomybės nuostatas.

## 2. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NAGRINĖJANT BYLAS SUSIJUSIUS SU DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SĄLYGOMIS IR RIBOMIS

Teisės teorijoje įprasta išskirti juridinį ir faktinį teisinės atsakomybės pagrindus. Juridinį pagrindą sudaro teisės normos, įtvirtintos įstatymuose ar kituose teisės aktuose, kuriomis remiantis asmeniui taikoma teisinė atsakomybė. Faktinis pagrindas – tai tam tikra juridinių faktų visuma, teisės teorijoje dar vadinama juridinių faktų sudėtimi. Juridinis faktas dėl kurio kyla darbuotojų materialinė atsakomybė yra teisės pažeidimas, kuriuo darbuotojas padaro žalą darbdaviui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Tokį teisės pažeidimą sudaro DK 246 straipsnyje nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos. Materialinės atsakomybės sąlygos – teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti materialinę atsakomybę kaltajai šaliai<sup>41</sup>. Tam, kad darbuotojui būtų galima taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo teisę būtina, kad egzistuotų materialinės atsakomybės sąlygų visetas t.y. kiekvienu konkrečiu atveju būtina nustatyti visas DK 246 straipsnyje išvardintas materialinės atsakomybės sąlygas. Nustačius, jog trūksta kurios nors iš sąlygų, darbuotojo veiksmai ar neveikimas negali būti laikomas pažeidimu, sukeliančiu darbuotojui turtines pasekmes pagal darbo teisę ir materialinė atsakomybė darbuotojui negali būti taikoma.

Darbo teisės teorijoje įprasta materialinės atsakomybės sąlygas skirstyti į bendrąsias (būdingas bet kurios rūšies turtinei atsakomybei) ir specialiąsias (būdingas tik materialinei atsakomybei pagal darbo teisę). Bendrosioms sąlygoms priskiriamos: 1) žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) pažeidėjo kaltė.

Specialiosioms sąlygoms priskiriamos: 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Anksčiau galiojęs DĮK, priešingai nei šiuo metu galiojantis DK, neįtvirtino detalaus materialinės atsakomybės sąlygų sąrašo, jų atskleidimo ir įvardinimo klausimus palikdamas darbo teisės doktrinai ir teismų praktikai. Įstatymų leidėjui nedetalizavus ir nepateikus konkretaus materialinės atsakomybės sąlygų sąrašo, LAT pasisakymai nagrinėtose bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės taip pat nebuvo visiškai vienodi ir nuoseklūs.

---

<sup>41</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008, p. 347. ISBN 978-9955-30-027-4.

Pavyzdžiui, vienoje iš nagrinėtų bylų LAT teisėjų kolegija pažymėjo, jog darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti reikalingos tik trys sąlygos: a) žala; b) priežastinis ryšys; c) kaltė<sup>42</sup>. Manytina, kad teismas visiškai nepagrįstai išskiria tik tris iš šešių būtinųjų darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygų, nes išvardintų sąlygų egzistavimas bet kuriuo atveju nėra pakankamas pagrindas darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti.

Eilėje nagrinėtų civilinių bylų LAT yra konstatavęs, kad be bendrųjų bet kokiai turtinei atsakomybei kilti reikalingų sąlygų (žalos, neteisėtos veikos, priežastinio ryšio tarp tokios veikos ir žalos, kaltės) materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti turi būti dar viena specialioji sąlyga - žalos padarymo metu žalą padaręs asmuo turi būti darbo teisiniuose santykiuose su darbdaviu, kuriam padaryta žala, o kita specialioji materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga - žalos padarymas einant darbinės pareigas (susijęs su darbo veikla), nėra reikalinga teisės norminiuose aktuose specialiai aptartais atvejais<sup>43</sup>.

Tokia praktika susiklostė tiesiogiai įtakojama tuometinio teisinio reguliavimo. DĮK 145 straipsnio 7 punktą numatė, jog darbuotojas pilnutinai atsako už darbdaviui padarytą žalą ir tuomet, kada žala padaryta jam neįmanant darbinės pareigos. LAT, aiškindamas šios nuostatos prasmę, nurodė, kad minėtoje DĮK teisės normoje nurodytas visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atvejis yra labai artimas civilinei atsakomybei. Tačiau ši darbo teisės norma nurodo, kad atsakomybė už padarytą žalą numatyta specialiam subjektui t.y. asmeniui, padariusiam žalą ir esančiam darbo teisiniuose santykiuose su asmeniu, kuriam padaryta žala. Todėl, anot LAT, darbo teisės ir civilinės teisės normos tarpusavyje konkuruoja kaip specialiosios ir bendrosios normos. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo atsakomybė už darbdaviui padarytą žalą, neįmanant darbinės pareigos, reglamentuojama DĮK, teisėjų kolegijos manymu, tokiais atvejais kilęs ginčas dėl žalos atlyginimo sprendinys pagal darbo teisės (specialiąsias), bet ne pagal civilinės teisės (bendrąsias) normas<sup>44</sup>.

Akivaizdu, kad darbuotojo atsakomybės nustatymas pagal darbo teisės normas, esant bet kokiai žalai, kuri net nesusijusi su darbuotojo darbinėmis funkcijomis ir darbo veikla, nėra pagrįstas. Remiantis tuometinio reguliavimo nuostatomis, darbuotojas sudaręs su darbdaviu bet kokią civilinę sutartį (pvz.: rangos) ir jos nesilaikydamas atsakytų pagal darbo teisės normas t.y. darbuotojo atsakomybė būtų ribojama tik tiesioginiais nuostoliais, nepaliekant darbdaviui galimybės prisiteisti netesybas už sutarties nevykdymą ar netinkamą

---

<sup>42</sup> 2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos elektrinė“ v. Virginija Lasevičienė, Nr. 3K-3-162/2003 m., kat. 7.3.2.

<sup>43</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas ir kt. Nr. 3K-3-601/1999 m., kat. 4.; 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Šinkūnaitė v. UAB „Žalgirio lota“ Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.; 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A.Dambis, Nr.3K-3-153/2004 m., 7.3.2.; 7.4.

<sup>44</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas ir kt., Nr. 3K-3-601/1999 m., kat. 4.

vykdymą. Manytina, kad DĮK nenumatydamas, jog darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti reikalingos dvi specialiosios sąlygos, neatskleidė materialinės atsakomybės savarankiškumo ir specifikos, bei nepagrįstai iškreipė tiek materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, tiek deliktinės atsakomybės pagal civilinę teisę institutus. Aukščiau išanalizuotas ydingas teisinis reguliavimas, įsigaliojus DK, buvo ištaisytas. Aktualios redakcijos DK aiškiai išvardina materialinės atsakomybės, o kartu ir darbuotojų materialinės atsakomybės kaip jos dalies, atsiradimo sąlygas, kurių kiekvienos analizė pateikiama toliau šiame magistro darbe.

Viena iš bendrųjų darbuotojų materialinei atsakomybei kilti būtinų sąlygų – žala. Žodis „žala“, aiškinant lingvistiškai, reiškia tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu<sup>45</sup>. Žala privatinėje teisėje suvokiama kaip nukentėjusiojo asmens turtinio ar kitokio intereso pažeidimas t.y. nukentėjusiojo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis ar padaromas neigiamas poveikis neturtiniams interesams<sup>46</sup>. Taigi, žala, darbuotojų materialinės atsakomybės, atveju bendriausia prasme gali būti suprantama ir laikoma darbdavio turtinio ar neturtinio intereso pažeidimu.

Atsižvelgiant į tai, kokio pobūdžio interesas yra pažeidžiamas žalą įprasta skirstyti į turtinę ir neturtinę žalą. Reikia pažymėti, jog tai dvi savarankiškos žalos rūšys, kurios atlyginamos skirtingais pagrindais, o jų dydis nustatomas pagal skirtingus kriterijus. Turtinės žalos padarymo atveju nukenčia asmens ekonominiai interesai, o šios žalos dydis pinigine išraiška gali būti apskaičiuojamas tiksliai pagal objektyvius kriterijus. Tuo tarpu neturtinė žala kyla dėl neturtinio pobūdžio praradimų, kai pakenkiama ekonominės vertės neturinčioms, nematerialioms, vertybėms ir jos nėra įmanoma tiksliai įvertinti pinigais<sup>47</sup>.

Turtinę žalą savo ruožtu priimta skirstyti į tiesioginę ir netiesioginę turtinę žalą. Tiesiogine žala, darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, pripažįstama reali, faktinė žala t.y. turto netekimas, jo vertės sumažėjimas, sužalojimas, išlaidos susijusios su turto atstatymu ar naujo turto įgijimu, kurias patyrė darbdavys dėl savo darbuotojo darbinių neatlikimo arba netinkamo atlikimo. Netiesiogine žala laikytinos darbdavio negautos pajamos, kurias darbdavys, įprastai vykdydamas savo veiklą, būtų gavęs, tačiau dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo jų negauna. Pažymėtina, kad negautos

---

<sup>45</sup> MACULEVIČIUS, J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje (tarptautinė mokslinė konferencija). Vilnius: Forzacas, 2004, p. 359-368. ISBN 9955-9702-0-0.

<sup>46</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Tomas 1. Vilnius: Spaudos kontūrai, 2003, p. 341. ISBN 9986-567-88-2.

<sup>47</sup> 2007 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Š. įmonė v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

pajamos turi būti realios, o ne tikėtinos, jas nustatant būtina atsižvelgti į realias galimybes gauti tokių pajamų, ankstesnes pajamas, taip pat pasiruošimą ir priemones, kurių buvo imtasi gauti tokių pajamų<sup>48</sup>. Teisė darbdaviui prisiteisti ir išsieškoti negautas pajamas atsirado tik priėmus DK. Anksčiau galiojusiam DĮK esant nuostatai, jog darbdaviui atlyginama tik tiesioginė tikroji žala, teismai atmesdavo reikalavimus dėl negautų pajamų<sup>49</sup>. Pažymėtina, kad kai kuriose posovietinio bloko šalyse (pavyzdžiui Rusijos Federacijoje<sup>50</sup>, Latvijos Respublikoje) iki šiol darbuotojo atsakomybė ribojama tik tiesioginiais nuostoliais.

Kaip jau buvo užsiminta, žala įprastai skirstoma į turtinę ir neturtinę žalą. Neturtinės žalos atlyginimo galimybė darbo teisėje atsirado palyginti neseniai t.y. nuo 2003 m., įsigaliojus naujam DK. Iki tol galioję darbo įstatymai nenumatė galimybės darbo teisinių santykių subjektams vienas kito atžvilgiu prisiteisti neturtinę žalą.

DK 250 straipsnis nustato, jog darbo teisinių santykių šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas vadovaudamasis CK. Taigi darbo įstatymai įtvirtina teisinį pagrindą neturtinei žalai atlyginti, tačiau pats DK nepateikia jokių specialių nuostatų dėl neturtinės žalos dydžio apskaičiavimo ir nustatymo tvarkos, nukreipdamas į CK normas.

Remiantis CK 250 straipsniu neturtine žala pripažįstama asmens fizinis skausmas, jo dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita. Pagal bendrąją taisyklę neturtinė žala įvertinama ir atlyginama pinigais, tačiau, anot CK komentaro autorių, esant šalių susitarimui, neturtinė žala gali būti atlyginama ir natūra, pavyzdžiui prekėmis ar paslaugomis<sup>51</sup>.

Nagrinęjant neturtinės žalos, kylančios iš darbo santykių, atlyginimą darbdaviui būtina turėti omenyje tai, kad, remiantis DK 16 straipsniu darbdaviu gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo. Atsižvelgiant į darbdavio statusą atitinkamai gali skirtis ir neturtinės žalos pasireiškimo būdai. Teisės doktrinoje beveik vienareikšmiškai sutariama, kad darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, neturtinė žala pasireiškia kaip jo dalykinės reputacijos pablogėjimas. Neturtinė žala darbdaviui fiziniam asmeniui gali pasireikšti įvairesnėmis formomis. Darbdavys fizinis asmuo gali patirti emocinį sukrėtimą, stiprius

<sup>48</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Tomas 1. Vilnius: Spaudos kontūrai, 2003, p. 346. ISBN 9986-567-88-2.

<sup>49</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Osviris“ v. Renadas Markauskas, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2. ir kt.

<sup>50</sup> ГУСОВ, К.Н., ТОЛКУНОВА, В.Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997, p. 324. ISBN-5 - 7975-0027-2.

<sup>51</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Tomas 1. Vilnius: Spaudos kontūrai, 2003, p. 345. ISBN 9986-567-88-2.

neigiamus vidinius išgyvenimus ir panašiai, kuriuos gali įvertinti kaip savo neturtinę žalą ir prašyti darbuotojo ją atlyginti.

DK 250 straipsnio analizė suponuoja tai, kad remiantis CK nustatomas tik atlygintinos neturtinės žalos dydis, tačiau atlyginimo pagrindai (sąlygos) ir ribos reglamentuojamos darbo teisės normų. Tokios pozicijos laikomasi ir darbo teisės doktrinoje, patvirtinančioje, kad darbuotojų materialinei atsakomybei, įskaitant atsakomybę už neturtinės žalos padarymą atsirasti būtinos tiek būtinios, tiek specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos<sup>52</sup>. Nagrinėjant neturtinės žalos, atsirandančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo ribas, pažymėtina, kad darbuotojų materialinė atsakomybė įprastai ribojama trimis vidutiniais mėnesiniais darbuotojo darbo užmokesčiais. Kyla klausimas, kada darbuotojo padaryta neturtinė žala turėtų būti ribojama, o kada galėtų viršyti darbo įstatymų nustatytą trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių ribą<sup>53</sup>? Darbo teisės teorijoje teigiama, kad neturtinė žala darbdaviui dėl dalykinės reputacijos pablogėjimo, atsiradusi dėl darbuotojo neatsargumo turėtų būti atlyginama ribotai, o jei tokios žalos atsiradimą lėmė darbuotojo tyčia – visiškai<sup>54</sup> t.y. neribojant DK nustatytais dydžiais. Taigi darbuotojo kaltės klausimas laikomas esminiu kriterijumi į kurį atsižvelgiant nustatomos atlygintinos neturtinės žalos ribos. Tai pat būtina pažymėti, kad neturtinės žalos nustatymas priskiriamas išimtinai teismo kompetencijai, todėl darbdavys šiuo atveju negali pasinaudoti, jam DK suteikiama lengvatine teise išieškoti iš darbuotojo žalą rašytiniu nurodymu neviršijant darbuotojo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio.

Nagrinėjant žalą, kaip būtinąją darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygą, reikalinga aptarti jos ribas. Kaip jau buvo minėta, DK ir darbo teisės teorijoje išskiriamos dvi darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę rūšys:

1. ribota materialinė atsakomybė;
2. visiška materialinė atsakomybė.

Darbuotojų materialinės atsakomybės ribos nustatytos DK 254 straipsnyje nurodant, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu, išskyrus DK nustatytus visiškos materialinės atsakomybės atvejus. Pagal anksčiau galiojusį DĮK darbuotojas atsakė tik vienu savo vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Darbuotojų materialinės atsakomybės ribų didinimas

<sup>52</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 245. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>53</sup> Pastaba. Tikslus neturtinės žalos apskaičiavimas objektyviai nėra įmanomas ir visiško žalos atlyginimo principas, neturtinės žalos atlyginimo atveju, nėra taikomas, todėl kalbėti apie visišką neturtinės žalos atlyginimą nėra tikslu.

<sup>54</sup> BAGDANSKIS, T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr. 1, p. 55-59.

visų prima susijęs su perėjimu į rinkos ekonomikos modelį, darbo rinkos liberalizavimu, privataus verslo plėtojimusi ir panašiomis priežastimis. Pažymėtina, kad dar vienas ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejis reglamentuotas DK 85 straipsnio 4 dalyje, kur nurodoma, kad įmonės, jos struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė DK 83 straipsnio (trukdė darbuotojams ateiti į darbą, nesuteikė darbuotojams sulygto darbo ir kt.) reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

Kaip jau buvo akcentuota, asmens teisė į nuosavybę yra konstitucinė. Kiekvienas asmuo, kurio turtui padaryta žala, turi teisę į jos atlyginimą. Civilinėje teisėje vyrauja visiško žalos atlyginimo principas, išskyrus išimtinius atvejus. Pavyzdžiui, kuomet padarytos žalos tiksliai apskaičiuoti neįmanoma (neturtinės žalos atlyginimo atveju). Taigi, kyla klausimas, kodėl įstatymų leidėjas nusprendė darbuotojų materialinę atsakomybę skirstyti į dvi rūšis ir ją riboti, įstatymuose įtvirtinant konkrečius dydžius?

Galima išskirti keletą priežasčių. Visų pirma, toks įstatymų leidėjo pasirinkimas galėtų būti aiškinamas tuo, kad darbuotojas yra silpnesnė darbo teisinio santykio šalis. Tokiu pat argumentu darbuotojų materialinės atsakomybės skirstymą į rūšis aiškina ir LAT, pabrėždamas, jog valstybės pareiga yra užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės<sup>55</sup>. Darbo pajamos dažnai yra vienintelis, ar bent jau pagrindinis, ne tik dirbančiojo asmens, bet ir jo šeimos narių pragyvenimo šaltinis. Konstitucijoje pripažįstama, kad šeima yra visuomenės pagrindas, valstybė įsipareigoja visokeriopai globoti šeimas, taigi darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas reiškia ir tai, kad apsaugomos ne tik darbuotojo, bet ir jo šeimos interesai (kitaip tariant, tokiu ribojimų įvedimu ginamas ir viešasis interesas).

---

<sup>55</sup> 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Taurmida“ v. K.Dapkus*, Nr. 3 K–3–649/2000 m., kat. 4.



Antra darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo priežastimi būtų galima įvardinti faktą, jog darbuotojas dirba ne tik savo, bet ir darbdavio naudai, todėl būtų socialiai neteisinga bausti darbuotoją už tai, kad jis, veikdamas darbdavio interesais, padarė jam žalos. Kartu pažymėtina ir tai, kad darbo įstatymai nustato, jog organizuoti darbą, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas yra paties darbdavio pareiga, todėl manytina, kad žalos atsiradimo riziką turi prisiimti ir darbdavys.

DK 253 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl: 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) medžiagų pereikvojimo; 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; 5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo; 6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; 7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Aprašyti įstatyme visus įmanomus darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejus nėra įmanoma, todėl minėtame straipsnyje išvardinti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės atvejai, kurie atsižvelgiant į nuostatą, kad nesant aplinkybių lemiančių visiškos materialinės atsakomybės taikymą, taikoma ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė, traktuotini tik kaip pavyzdiniai.

Taip pat reikia pastebėti ir sutikti su DK komentaro autorių nuomone, kad įstatymų leidėjas vis tik nėra tikslus, formuluodamas DK 253 straipsnį<sup>56</sup>. Imperatyvus nustatymas, kad „darbuotojas privalo atlyginti žalą atsiradusią <...>“ po juo pateikiant pavyzdinį darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo aplinkybių sąrašą, laikytinas netinkamu teisėkūros pavyzdžiu, nes faktinis nors vienos iš išvardintų aplinkybių buvimas jokių būdu nereiškia darbuotojų materialinės atsakomybės kilimo. Tam, kad atsirastų pagrindas taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, reikia, jog būtų nustatytas faktinis atsakomybės pagrindas - visos bendrosios ir specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos.

LAT praktikos nagrinėjant DK suformuotus darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pavyzdinius atvejus nėra daug, tačiau būtina pažymėti 2005 m. kovo 2 d. nutartį priimtą kasacine tvarka nagrinėjant civilinę bylą pagal ieškovo UAB „Laugina“ ieškinį atsakovui Raimundui Vaitkui dėl žalos atlyginimo regreso tvarka. Bylos faktinės aplinkybės buvo tokios, kad atsakovas R. Vaitkus, būdamas ieškovo įmonės darbuotoju ir eidamas pareigas, buvo sulaikytas neblaivus trečiojo asmens AB „Klaipėdos jūrų krovinių

---

<sup>56</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004. p. 384. ISBN 9955-616-00-8.

kompanija“ teritorijoje. Ieškovas ir AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ buvo sudarę sutartį pagal kurią UAB „Laugina“, jos darbuotojams AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ teritorijoje esant neblaiviems, įsipareigojo sumokėti 5 000 Lt dydžio baudą. Kadangi ieškovas vykdydamas savo sutartinius įsipareigojimus sumokėjo minėtą baudą t.y. patyrė turtinius nuostolius, remdamasis DK 253 straipsnio 3 punktu reikalavo iš atsakovo priteisti 5 000 Lt žalos atlyginimą. Nagrinėjant šį materialinės atsakomybės atsiradimo atvejį LAT išaiškino, jog bauda šios nuostatos prasme reiškia viešosios teisės (pvz., administracinės) aktuose numatytą baudą<sup>57</sup>.

Kita darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis - visiška darbuotojo materialinė atsakomybė, kuri pagal DK nuostatas, laikytina išimtimi iš bendrosios taisyklės, įtvirtinančios, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, tačiau nedaugiau kaip trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžiu.

DK 255 straipsnis nustato atvejus kuomet darbuotojas privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą. Tai atvejai kada:

1) žala padaryta tyčia<sup>58</sup>. Tyčia apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę tyčios rūšis. Tačiau tyčia tėra viena iš kaltės formų, o žala gali būti padaroma ir esant neatsargumui. Neatsargumo atveju, atsižvelgiant į kitas žalos padarymo aplinkybes, gali atsirasti tiek darbuotojų ribotoji, tiek ir visiška materialinė atsakomybė<sup>59</sup>.

2) žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Visų pirma reikia pažymėti, kad asmuo laikomas kaltu t.y. konstatuota, kad jo padaryta veika atitinka Baudžiamajame kodekse nustatytas nusikalstamos veikos sudėtį, tik įsiteisėjus apkaltinamajam teismo nuosprendžiui. Darbdavys šiuo atveju neturi jokios kompetencijos pats vertinti darbuotojo padarytą veiką, tačiau gali dalyvauti jos vertinime. Pavyzdžiui, darbdavys gali būti kviečiamas dalyvauti ikiteisminiame tyrime ar bylos nagrinėjimo metu dalyvauti kaip liudytojas ar nukentėjęsysis.

Aiškinant šią nuostatą, dažnai klaidingai teigiama, kad asmens nepatraukus baudžiamojon atsakomybėn, tokiam asmeniui apskritai nekyla materialinė atsakomybė pagal darbo teisę. Pažymėtina, kad aplinkybė, ar žala padaryta darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, ar ne, yra reikšminga

<sup>57</sup> 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. Nr. 3K-3-138/2005.

<sup>58</sup> Pastaba. Darbuotojo kaltės klausimas plačiau nagrinėjamas aptariant kaltę, kaip bendrąją darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygą, todėl plačiau nėra aptariamas.

<sup>59</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 388. ISBN 9955-616-00-8.

materialinės atsakomybės rūšiai, o ne materialinės atsakomybės pagrindui<sup>60</sup>. Tai reiškia, kad ir nenustačius darbuotojo veiksmuose nusikalstamos veikos požymių, atsižvelgiant į kitas žalos atsiradimo aplinkybes, darbuotojui vis tiek gali būti taikoma materialinė atsakomybė. Štai vienoje iš LAT nagrinėtų bylų atsakovė O. R. dirbo AB banko „Hansabankas“ klientų aptarnavimo specialiste, su ja buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės rašytinė sutartis. V. V. R., pateikęs suklastotą banko indėlininko V. U. pasą, apgaulės būdu iš jo banko sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Šiuos pinigus, nepatikrinusi, ar parašas grynųjų pinigų išdavimo orderyje bei pateiktame V. U. pase ir šio indėlininko parašas, esantis banko duomenų bazėje, atitinka, išmokėjo atsakovė O. R. Už šiuos veiksmus V. V. R. teismo nuosprendžiu buvo nuteistas, jo veiką kvalifikavus kaip dokumento klastojimą ir sukčiavimą. Baudžiamojoje byloje patenkintas ir ieškovo AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinytis kaltinamajam dėl 16 949,09 Lt nuostolių atlyginimo. Kadangi ieškovas atlygino banko klientui V. U. dėl atsakovės kaltės atsiradusius 16 949,09 Lt nuostolius, tai jis, vadovaudamasis DK 255 straipsnio 3 punktu ir 257 straipsnio 4 dalimi, prašė priteisti iš O. R. šių nuostolių atlyginimą. Pirmos ir apeliacinės instancijos teismai ieškinio netenkino, nurodydami, kad baudžiamojoje byloje nustatyta, jog žalą ieškovui nusikalstamais veiksmais padarė V. V. R., o atsakovė toje byloje buvo patraukta tik kaip liudytoja, jos bendrininkavimo darant nusikaltimą nenustatyta. Teismai taip pat rėmėsi CK 6.253 straipsniu, pagal kurį civilinė atsakomybė netaikoma arba asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės dėl trečiojo asmens veiksmų, dėl kurių atsirado nuostolių, ir konstatavo, kad atsakovė neprivalo atlyginti ieškovui padarytą žalą.

LAT išplėstinė teisėjų kolegija, remdamasi aukščiau išdėstytomis faktinėmis aplinkybėmis, konstatavo, kad nebuvo išnagrinėti įrodymai, patvirtinantys DK 246 straipsnyje nustatytas darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, netirtos atsakovės prievolės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, neatsižvelgta į tai, kad nusikaltėlis nebūtų galėjęs pasisavinti banko turto, jeigu atsakovė nebūtų pažeidusi pareiginių nuostatų ir asmens identifikavimo taisyklių. Buvo pažymėta, kad Ieškovo ir atsakovės teisinius santykius reglamentuoja DK ir šalių pasirašyta individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pagal DK 4 straipsnio 1 dalies 11 punktą darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) reglamentuoja DK normos, todėl ieškovės materialinės atsakomybės sąlygoms ir dydžiui nustatyti reikia taikyti DK 246 straipsnyje nustatytas materialinės atsakomybės sąlygas, 255 straipsnio 3 punktą ir 256 straipsnio 1

---

<sup>60</sup> 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. Dambis*, Nr.3K-3-153/2004 m., 7.3.2.; 7.4.

dalį, kuriuose numatyta atsakovės materialinės atsakomybės riba, ir 257 straipsnio 5 dalies nuostatas, reglamentuojančias pagrindus žalos atlyginimui mažinti<sup>61</sup>.

Darbo teisės teorijoje pripažįstama, kad tie atvejai, kai ikiteisminis tyrimas nutraukiamas ne dėl to, kad asmens veiksmuose nėra nusikalstamos veikos, o dėl kitokių priežasčių (pvz. suėjus baudžiamosios atsakomybės senaties terminui), nėra pagrindas atleisti darbuotoją nuo visiškos materialinės atsakomybės<sup>62</sup>. Tokios nuomonės, atsižvelgiant į anksčiau galiojusio DĮK 145 straipsnio 3 punktą, kuriame buvo numatyta, kad darbuotojo visiška materialinė atsakomybė atsiranda už žalą padarytą darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, kvestionuoti nebūtų galima.

Tačiau, remiantis aktualios redakcijos įstatymais, su tokia darbo teisės teorijoje ir dabartiniu metu išsakoma pozicija sutikti negalima. Šio visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejo formuluotė DK pakeista, nurodant, kad visiška darbuotojų materialinė atsakomybė kyla tuomet, kai darbuotojas padaro nusikalstamą veiką, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Visų pirma nagrinėjant šio punkto prasmę lingvistiškai, pažymėtina, kad žodis „konstatuoti“ reiškia - nustatyti, teigti ką nors neabejotina, tikra<sup>63</sup>. Antra, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnis nustato, kad asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas neįrodytas įstatymo nustatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas, nei kiti įstatymai taip pat nesuteikia jokių teisių ikiteisminio tyrimo pareigūnams ar institucijoms asmens veiką konstatuoti nusikalstama. Iš išvardinto galima teigti, jog veikos konstatavimas nusikalstama ir asmens pripažinimas kaltu yra išimtinai teismų kompetencijos dalykas. Ikiteisminiam tyrimui nutrūkus dėl baudžiamosios atsakomybės senaties terminų suėjimo ar kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekse, kalbėti apie nusikalstamos veikos konstatavimą nėra pagrindo. Nesant įsiteisėjusio teismo sprendimo, kuriuo būtų nustatyta, jog darbuotojo veika laikytina nusikalstama ir darbuotojas būtų pripažintas kaltu dėl tokios veikos padarymo, manytina, kad darbuotojui visiška materialinė atsakomybė DK 255 straipsnio 2 punktu pagrindu neturėtų kilti.

Aukščiau aptartą atvejį būtina atriboti nuo tokių atvejų, kai teismas Lietuvos

---

<sup>61</sup> 2006 m. balandžio 14 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje civ. byloje AB „Hansabankas“ v. O.R., Nr. 3K-7-120/2006, kat.16.7; 16.8; 114.4; 114.5.

<sup>62</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 153. ISBN 978-9955-30-039-7.; NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 389. ISBN 9955-616-00-8. ir kt.

<sup>63</sup> VAITKEVIČIŪTĖ, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 2002, p. 156. ISBN 9986-465-62-1.

Respublikos baudžiamojo proceso tvarka, pripažįsta darbuotojo veiką nusikalstama, tačiau asmeniui reali bausmė nepaskiriama – asmuo nuo bausmės atleidžiamas ar bausmės vykdymas, įstatymų nustatyta tvarka, atidedamas. Manytina, kad šiuo atveju darbuotojas galėtų būti traukiamas visišką materialinę atsakomybę, žinoma, jeigu būtų nustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos.

Paminėtina ir tai, kad, darbdaviui, kuriam žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, baudžiamosios bylos nagrinėjimo metu suteikiama teisė pareikšti civilinį ieškinį. Išsprendus žalos atlyginimo klausimą baudžiamojoje byloje, darbuotojo materialinės atsakomybės išieškojimas bendra tvarka atkrenta, nes padaryti nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį<sup>64</sup>. Manytina, kad civilinis ieškinys baudžiamojoje byloje dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo turėtų būti reiškiamas remiantis darbo, o ne civilinės teisės normų pagrindu. Baudžiamojoje byloje išsprendus darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą, darbdavys netenka teisės kreiptis į teismą civilinio proceso tvarka, o darbdaviui vis tik pareiškus tokį reikalavimą, teismas remdamasis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 2 dalies 4 punktu tokį ieškinį privalo atsisakyti priimti.

Išteisinus darbuotoją ar ikiteisminio tyrimo metu nustatčius, kad asmens padaryta veika neatitinka įstatymuose įtvirtintos baudžiamosios veikos požymių ir kompetentingiems pareigūnams atsisakius pradėti ikiteisminį tyrimą, darbuotojui materialinė atsakomybė nekyla.

3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus, todėl pripažintina, kad darbdavys, nereikalaujamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius<sup>65</sup>. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis skirstomos į dvi rūšis: individualios – sudaromos tarp darbdavio ir vieno iš jo darbuotojų, ir kolektyvinės – sudaromos tarp darbdavio ir grupės darbuotojų.

Visiškos materialinės sutarties sudarymą reglamentuoja DK 256 straipsnis. Analizuojant minėtą straipsnį galima išskirti tris sąlygas, kurioms esant darbdavys gali pasinaudoti savo prerogatyvos teise sudaryti individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju. Taigi, individuali visiškos materialinės sutartis gali būti sudaroma:

---

<sup>64</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 389. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>65</sup> 2005 m. sausio 10 d. LAT teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Dola“ v. J.Brazauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

1. su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe (DK 256 straipsnio 1 dalis);

2. darbų ir pareigų sąrašas nustatytas kolektyvinėje sutartyje (DK 256 straipsnio 1 dalis);

3. darbuotojas yra ne jaunesnis nei 18 metų (DK 256 straipsnio 3 dalis).

Tokios pat sąlygos, individualios materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti buvo keliamos ir DĮK, tačiau atsižvelgiant į tuometinę politinę ir ekonominę situaciją, darbų ir pareigų, su kurias užimančiais darbuotojais būtų galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, sąrašą tvirtino tuometinė TSRS Ministrų Taryba. Tačiau, kaip rodo teismų praktika, minėtu sąrašu nebuvo vadovaujama. Štai vienoje byloje ieškovas UAB „Transilgė“ kreipėsi į teismą dėl materialinės žalos atlyginimo ir nurodė, kad buvo įvykdyta vagystė iš bendrovės sandėlių. Patalpas saugoję sargai J. Laukys ir V. Kreivėnas neatliko savo pareigų ir grubiai pažeidė pareiginę instrukciją, tuo sudarydami sąlygas vagystei. Kadangi atsakovai buvo sudarę tipines pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis, ieškovas prašė priteisti iš atsakovų po 12 240 Lt žalai atlyginti. Pirmos instancijos teismas ieškinį atmetė, nenustatęs atsakovų veiksmuose kaltės. Apeliacinės instancijos teismas ieškovo reikalavimus tenkino priteisdamas iš atsakovų ieškovo prašomą sumą turtinei žalai atlyginti. Kasaciniame skunde kasatoriai (atsakovai) kaip vieną iš savo nesutikimo su apeliacinio teismo sprendimu argumentų pateikė aplinkybę, kad jų eitos pareigos (sargo) nebuvo įtrauktos į Ministrų Tarybos patvirtintą pareigų ir darbų, kurias einant arba dirbant darbus gali būti sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sąrašą. Tačiau su šiuo argumentu LAT nesutiko, nurodydamas, kad „kasatoriai remiasi sąrašu, kuris patvirtintas TSRS Ministrų Tarybos nutarimu, su jais sudarytos pilnutinės materialinės atsakomybės sutartys nėra nuginčytos, šias sutartis jie pasirašė žinodami, kokį darbą dirbs – saugos gamybos padalinį.“<sup>66</sup>.

Kodėl nėra atsižvelgiama į nutarimą ir jame nustatytas pareigas ir darbus, sudarančius pagrindą pasirašyti individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį, LAT išsamiau nepasisako, tik, kaip matyti, akcentuoja patį darbo pobūdį, o ne jo įtraukimą ar neįtraukimą į valstybinių organų tvirtinamą sąrašą. Tokią praktiką LAT nuosekliai formuoja ir kitose bylose. Vienoje jų LAT atmetė kasatoriaus argumentą, kad su juo nepagrįstai buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nes jo pareigų (komercijos direktoriaus) nebuvo numatyta pareigybių ir darbų sąrašė, patvirtintame Lietuvos Respublikos Ministrų Tarybos.

---

<sup>66</sup> 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Transilgė“ v. V.Kreivėnas, Nr.3K-3-126/2001, kat. 7.3.2.

LAT akcentavo, kad formalus Ministrų Tarybos potvarkio traktavimas, vis dėlto nepaneigia susiklosčiusių santykių turinio ir esmės. Teismas pažymėjo, jog atsižvelgiant į atsakovo darbo pobūdį (darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių pirkimu, gabenimu ir perdavimu į statybų objektus), sudarytoji su juo visiškos materialinės atsakomybės sutartis atitiko tuo metu galiojusio DĮK 145 straipsnio 1 dalies reikalavimus, ji nebuvo pakeista arba nutraukta ir atsakovas jos laikėsi. Atsižvelgdamas į tai, LAT nurodė, jog visiškai suprantama, kad darbdavys, patikėdamas įmonės materialines vertybes (pinigines lėšas) darbuotojui, privalėjo su juo sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, todėl apeliacinės instancijos teismo išvadą, kad atsakovas pagal sudarytą su juo visiškos materialinės atsakomybės sutartį prisiėmė visišką materialinę atsakomybę už jam perduotą materialinių vertybių tinkamą panaudojimą, pripažino teisinga<sup>67</sup>.

DK, atsižvelgiant į vis didėjantį socialinės partnerystės vaidmenį reguliuojant darbo santykius, nurodo, kad darbų ir pareigybių, su kurias einančiais asmenimis būtų galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sąrašas, nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Įtvirtindamas tokią nuostatą įstatymų leidėjas be jokios abejonės siekė skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą ir socialinio dialogo plėtojimąsi. Tačiau faktinė situacija byloja, kad kolektyvinė sutartis galioja tik nedidelėje dalyje Lietuvoje veikiančių įmonių. Paminėtų nuostatų sisteminė analizė suponuoja, kad vadovaujantis DK keliamomis sąlygomis, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas įmonėje, neturinčioje kolektyvinės sutarties, laikytinas negalimu. Tačiau tokia išvada, nors pagrįsta DK nuostatomis, darbo teisės doktrinoje yra dažnai kvestionuojama ir kelia nemažai diskusijų. Tuo tarpu, teismų praktikoje kolektyvinės sutarties buvimo ar nebuvimo faktas apskritai ignoruojamas, kaip negalintis lemti asmenų dirbančių su materialinėmis vertybėmis atsakomybės pagal darbo teisę. Pavyzdžiui, LAT nagrinėtoje civilinėje byloje *A.S. prieš UAB „Atridas“* akcentuoja žemesnės instancijos teismų nustatytą faktą, kad kasatorius dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu, todėl visiškos materialinės atsakomybės sutartį laiko sudaryta pagrįstai ir teisėtai. Dėl kasatoriaus argumento, jog DK 256 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad sąrašas pareigų (darbų), kurias einant (dirbant) sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nustatomas kolektyvinėje sutartyje, LAT nepasisako<sup>68</sup>. Įstatymų leidėjo reikalavimas darbų

---

<sup>67</sup> 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Stateta“ v. R. Ališauskas*, Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.

<sup>68</sup> 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr.3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 16.7.

ir pareigų sąrašą nustatyti kolektyvinėje sutartyje ignoruojamas ir kitose LAT nagrinėtose bylose<sup>69</sup>.

Taigi, apibendrinant išanalizuotą teismų praktiką, galima būtų teigti, kad darbų ir pareigybių sąrašo įtvirtinimas, nesvarbu kolektyvinėje sutartyje ar nustatomas valstybinių institucijų, taip pat konkrečios pareigybės įtraukimas/neįtraukimas į tokį sąrašą, laikytinas tik formalia sąlyga, keliamą visiškos materialinės sutarties sudarymui, kurios nesilaikymas tokios sutarties nedaro negaliojančia. Pagal LAT suformuotą praktiką, svarstant visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisėtumą, svarbiausia išsiaiškinti darbuotojo darbo pobūdį t.y. nustatyti ar darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ar darbuotojui patikimos tam tikros darbo priemonės. Kaip matyti iš aptartų bylų, taip pat svarbu išsiaiškinti ar darbuotojas buvo supažindintas su įmonės vidaus darbo taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, kitais dokumentais, atsižvelgti ar darbuotojas pats suvokė savo pareigybių esmę.

Manytina, kad formuojama LAT praktika atitinka darbuotojų materialinei atsakomybei keliamą tikslą užtikrinti darbdavio turtinių interesų apsaugą, išlaikant socialinį kompromisą ir interesų pusiausvyrą tarp darbuotojų ir darbdavių. Kolektyvinė sutartis, kaip darbo teisinių santykių savarankiškų subjektų laisvos, savanoriškos, bendros valios išraiška, negali turėti lemiamos įtakos vieno iš subjektų konstitucinėms teisėms į nuosavybę ir jų įgyvendinimui.

Kita sąlyga visiškos materialinės atsakomybės sudarymui yra darbuotojo amžius. Tiek anksčiau galiojęs DĮK, tiek DK draudžia visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudarinėti su darbuotojais jaunesniais nei 18 metų. Tai reiškia, kad jaunesniems nei 18 metų darbuotojams visiška materialinė atsakomybė pagal sudaromas sutartis nėra taikoma<sup>70</sup>. Taigi, nesant galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties, o taip pat nesant kitų sąlygų visiškai darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti, darbuotojas atsakytų bendrais pagrindais t.y. darbuotojo materialinė atsakomybė būtų ribojama. Nagrinėjant šį visiškos materialinės atsakomybės sutarties subjekto aspektą reikėtų visų pirma detaliau paanalizuoti darbuotojo teisinį statusą. Darbo teisės teorijoje išskiriami šie elementai, apimantys darbuotojo teisinį statusą, tai: darbuotojo teisnumas, veiksnumas, subjektinės teisės ir pareigos, teisių ir pareigų garantijos, atsakomybė<sup>71</sup>.

<sup>69</sup> 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Grasta“ v. J.S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.; 2005 m. rugsėjo 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Inga Stasiškytė v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.

<sup>70</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395-396. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>71</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 166. ISBN 9955-616-15-6.



Pagal DK 13 straipsnio 2 dalį visiškas darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, išskyrus DK ar kitų darbo įstatymų nustatytas išimtis. Darbinis teisnumas reiškia fizinių asmenų galėjimą turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių subjektu, o darbinis veiksnumas suprantamas kaip asmens galėjimas savo veiksmais įgyti visas darbo teises ir pareigas<sup>72</sup>. Tai reiškia, kad darbuotojas, būdamas visiškai veiksnus, be jokių išimčių turėtų prisiimti ir pareigą atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Tačiau imperatyvus teisinis reguliavimas, drausdamas sudarinėti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su jaunesniais nei 18 metų asmenimis, tokio darbuotojo teisinį statusą specializuoja. Darbo teisės doktrinoje draudimas sudarinėti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su jaunesniais nei 18 metų darbuotojais, vertinamas kaip papildoma garantija ir lengvata nepilnamečiams darbuotojams, suteikiama atsižvelgiant į jų fizines ir dvasines savybes<sup>73</sup>. Nors DK nuostatos imperatyviai draudžia sudarinėti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojais jaunesniais nei 18 metų, tačiau tai nereiškia, kad tokiam darbuotojui apskritai negali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Nustačius kitus, DK 255 straipsnyje nurodytus, darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės atvejus, nepilnametis darbuotojas už darbdaviui padarytą žalą, esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, atsakys visiškai.

Kaip jau buvo minėta, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne tik tarp pavienio darbuotojo ir darbdavio, bet ir tarp darbuotojų grupės bei darbdavio. Kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui, be jau analizuotų sąlygų, keliama keletas papildomų sąlygų:

1. darbas turi būti dirbamas kartu;
2. negalima nustatyti atskiro darbuotojo materialinės atsakomybės.

Šias sąlygas savo doktrinoje išskiria ir LAT. Vienoje byloje ieškovė I. Stasiškytė, tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, G. Šlepetytė ir I. Mikutavičiūtė prašė pripažinti visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartį, sudarytą tarp jų ir atsakovo, negaliojančia. Ieškovė ir tretieji asmenys nurodė, kad ginčijama sutartis blogina jų kaip darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK, prieštarauja darbo įstatymams, akivaizdžiai naudinga tik darbdaviui. Anot ieškovės ir trečiųjų asmenų, negalima laikyti, kad jų darbas dirbamas viso kolektyvo kartu, nes pardavėjos (I. Stasiškytė ir G. Šlepetytė) pavaldžios vedėjai (I. Mikutavičiūtei), jos prekes priima tik kai nėra vedėjos, kuri viena tvarko apskaitą, nustato kainas, jų darbo funkcijos skiriasi. Tačiau pirmosios instancijos teismas nustatė, kad ieškovė ir tretieji asmenys dirbo darbą, tiesiogiai susijusį su

---

<sup>72</sup> *Ibidem.* p. 166-167.

<sup>73</sup> NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p.38.

materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, pardavimu, ir šį darbą dirbo kolektyve, todėl nusprendė, kad kolektyvinė visišką materialinės atsakomybės sutartis neprieštarauja DK. Apeliacinės instancijos teismas sprendimą paliko galioti. Jo teisėtumą pripažino ir LAT nurodydamas, jog byloje nustatyta DK 256 straipsnio 2 dalyje numatyta aplinkybė, kuriai esant yra pagrindas įvesti darbuotojų visišką grupinę materialinę atsakomybę. Taip pat pažymėta, kad šalys darbo sutartyje buvo sulygę dėl visišką grupinės materialinės atsakomybės taikymo<sup>74</sup>.

Kaip jau buvo aptarta, nagrinėjant individualias visišką materialinės atsakomybės sutartis, teismai nustatinėdami iš tokios sutarties kylančias teises ir pareigas, akcentuoja tikruosius šalių ketinimus, tarp šalių susiklosčiusių darbo teisinių santykių turinį. Tokios pat pozicijos laikomasi ir nagrinėjant bei aiškinant kolektyvines visišką materialinės atsakomybės sutartis. Štai vienoje byloje ieškovas uždaroji akcinė bendrovė kreipėsi į teismą, nurodydama, kad atsakovės R. Galkevičienė, V. Smidžiūnienė, R. Nenartavičienė bendrovei priklausančioje parduotuvėje - sandėlyje dirbo pardavėjomis, o atsakovė R. Buzūnienė – sandėlio vedėja. Su atsakovėmis buvo sudarytos individualios visišką materialinės atsakomybės sutartys. Atlikus inventorizaciją nustatytas materialinių vertybių trūkumas, kurį iš dalies atsakovės padengė, tačiau liko neatlyginta 15 752,23 Lt žala, kurią ieškovas prašė priteisti iš kiekvienos atsakovės, atlygintinos žalos dydį nustatant proporcingai jų atlygiui ir dirbtam laikui nuo paskutinės inventorizacijos dienos. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, pažymėdamas, jog su atsakovėmis nebuvo sudaryta kolektyvinė materialinės atsakomybės sutartis. Apeliacinės instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies ir pažymėjo, kad pirmosios instancijos teismas, pripažinęs, jog individuali darbuotojų materialinė atsakomybė negali būti transformuojama į kolektyvinę, netinkamai išaiškino ir pritaikė DĮK 145<sup>1</sup> straipsnį. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, jog atsakomybės forma – individuali ar kolektyvinė – tereiškia, kaip bus paskirstoma atsakomybė - ar žalą atlygins vienas darbuotojas, ar ji bus paskirstyta keliems darbuotojams. Vienokia ar kitokia atsakomybės forma nepaneigia pačios atsakomybės atlyginti žalą pilnai, todėl atsakovės, negalėjo būti visiškai atleistos nuo atsakomybės vien tuo pagrindu, kad nesudaryta kolektyvinė visišką materialinės atsakomybės sutartis. Atsakovės individualios materialinės atsakomybės sutartimis buvo įsipareigojusios išsaugoti jų žinioje esančias materialines vertybes, todėl nustačius jų trūkumą, jos turi atlyginti žalą. Teisėjų kolegija nurodė, jog atsakovės neneigė supratusios, kad jos atsakingos už patikėtas vertybes ir kad dirbdamos kartu turi pasitikėti viena kita. Iš to

---

<sup>74</sup> 2005 m. rugsėjo 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Inga Stasiškytė v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.

padaryta išvada, jog atsakovės pripažino dirbusios kolektyvinės atsakomybės sąlygomis, nes dirbo išvien ir todėl nebuvo galima atriboti kiekvienos jų materialinės atsakomybės.

Nagrinęjant bylą kasacine tvarka, LAT pažymėjo, kad materialinės atsakomybės sutarties, kaip ir bet kurios kitos, turinys, atsakovių ir ieškovo sudarytų sutarčių turinys galėjo būti tinkamai atskleistas tik įvertinus tikruosius sutarčių šalių ketinimus ir tikslus, jų elgesį po sutarčių sudarymo ir kitas svarbias aplinkybes, o ne tik pažodžiui išaiškinant sutarties tekstą. LAT sutiko su apeliacinės instancijos teismo argumentais ir pripažino, kad esant tokioms aplinkybėms, apygardos teismas turėjo pagrindą pripažinti, jog atsakovės dirbo kolektyvinės atsakomybės sąlygomis, nes būtent tokias darbo sąlygas ir buvo ketinama nustatyti sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartis<sup>75</sup>.

Esant sudarytai kolektyvinei visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, už atsiradusią žalą atsako visi darbuotojai, pasirašę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Atsakomybės dydis paprastai nustatomas atsižvelgiant į tai kiek laiko darbuotojas dirbo laikotarpiu per kurį susiformavo žala. Tokia žalos apskaičiavimo kiekvienam kolektyvinės visiškos materialinės sutarties dalyviui nustatyta remiantis tuo, kad žala padaroma ne dėl vienkartinio pažeidimo, o susidaro per ilgą bendro darbo laikotarpį ir nustatyti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį beveik neįmanoma<sup>76</sup>. Tačiau ši taisyklė nėra imperatyvi ir įstatymų leidėjas leidžia šalims – darbuotojų grupei ir darbdaviui – susitarti dėl kitokių konkrečių žalos apskaičiavimo mechanizmų.

Be aukščiau išvardintų sąlygų DK keliami pakankamai griežti reikalavimai visiškos materialinės atsakomybės sutarties formai ir turiniui. DK 256 straipsnio 1 dalis imperatyviai nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis turi būti rašytinė. Anksčiau galiojęs DĮK nustatė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys sudaromos pagal tipinę formą, nustatytą teisės aktuose.

LAT ne kartą yra pažymėjęs, jog pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) įgyja tam tikras teises ir pareigas<sup>77</sup>. Tai reiškia, kad joje turi būti konkrečiai nustatyta už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokie įsipareigojimai kyla darbdaviui, užtikrinant sąlygas, kad žala neatsirastų (DK 256 straipsnio 1 dalis). Vienoje nagrinėtų bylų LAT atmetė kasacinio skundo argumentą, jog nebuvo

<sup>75</sup> 2002 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Rozekslitas“ v. R.Galkevičienė, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6.

<sup>76</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 398. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>77</sup> 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J.S., Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.; 2003 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L.Linkevičienė, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2.;

sudarytos sąlygos, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes, argumentuodamas tuo, kad byla nagrinėję teismai nenustatė, kad kasatorius (darbuotojas) būtų kreipęsis į darbdavį dėl netinkamų darbo sąlygų<sup>78</sup>. Tokia LAT pozicija gali būti traktuojama, kaip įpareigojimas šalims vykdant visiškos materialinės atsakomybės sutartį bendradarbiauti viena su kita t.y. numatoma šalių kooperacijos pareiga. Pažymėtina, kad teisės teorijoje ir teismų praktikoje<sup>79</sup> pripažįstama, kad esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai darbuotojo kaltė yra preziumuojama t.y. pats darbuotojas turi įrodyti savo nekaltumą.

Kitas svarbus aspektas, kurį būtina paanalizuoti nagrinėjant visiškos materialinės atsakomybės sutartis - tai tokios sutarties sudarymo ir nutraukimo momentas. Darbo teisės teorijoje teigiama, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas ir pasibaigimas turi būti siejamas su darbuotojo paskyrimu ar atleidimu iš atitinkamų pareigų. Darbuotojas, priėmimo į darbą metu nepagrįstai atsisakęs pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gali būti nepriimamas į darbą, o tais atvejais, kai pasikeičia darbo funkcijos ir iškyla galimybė ar būtinumas tokią sutartį sudaryti, nesutikęs jos pasirašyti darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo remiantis DK 129 straipsniu<sup>80</sup>. Taip pat būtina akcentuoti, kad visiška materialinė atsakomybė darbuotojui kyla tik dėl visiškos materialinės atsakomybės sutartyje aptarto ir jam perduoto turto<sup>81</sup>.

4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Visiška materialinė atsakomybė darbuotojui kyla, jeigu jis, vykdydamas savo darbinės funkcijas, praranda jam darbdavio suteiktus darbo įrankius, drabužius, darbo apsaugos priemones, ar praranda medžiagas suteiktas naudoti gamybos procese. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo įrankių ir darbo priemonių sąvokos, vartojamos DK, nėra tapačios. Reiktų sutikti su doc. T. Bagdanskio nuomone, kad darbo įrankį nuo priemonės būtų galima skirti atsižvelgiant į funkcinę paskirtį: darbo įrankio funkcija pripažintina tiesiogine (be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas), o priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti<sup>82</sup>. Darbo įrankiais, nagrinėjamo straipsnio prasme, laikytini tik individualūs,

<sup>78</sup> 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J.S., Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.

<sup>79</sup> *Ibidem*.

<sup>80</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p.396. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>81</sup> 2002 m. spalio 9 d. LAT CBS nutartis civ. byloje A.Kisielio IĮ v. I.Lipinskaitė, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2.

<sup>82</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 162. ISBN 978-9955-30-039-7.

tam tikram darbuotojui skirti darbo įrankiai, o ne įrenginiai ar mechanizmai, kuriuos aptarnauja keletas darbuotojų<sup>83</sup>.

Būtina pažymėti tai, kad visiška darbuotojo materialinė atsakomybė šio punkto pagrindu kyla tik tuomet, kai darbo įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės, medžiagos ir pusgaminiai prarandami, jų sugadinimo ar sunaikinimo atveju šis punktas nėra taikomas.

Tam, kad kiltų visiška darbuotojo atsakomybė darbdavys privalo įrodyti, kad priemonės ar medžiagos buvo tikrai perduotos darbuotojui (pavyzdžiui, pateikti priėmimo – perdavimo aktą ar kitą tokį faktą paliudijantį dokumentą).

5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Žalos padarymas kitokiu būdu ir kitokiam turtui suprantamas kaip kitoks negu DK numatytas žalos padarymo būdas ar jame numatytas turtas<sup>84</sup>. Darbo teisės teorijoje ir praktikoje teigiama, kad vienas tokių įstatymų yra Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe jau buvo plačiau analizuojama bendrovės vadovo atsakomybė, dar kartą pabrėžtina tik tai, kad vadovo teisinis statusas bendrovėje yra dvilypis – viena vertus vadovas yra bendrovės vienasmenis valdymo organas atstovaujantis bendrovę santykiuose su trečiaisiais asmenimis, kita vertus vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir bendrovės vadovas, kaip ir eilinis darbuotojas atlieka savo darbo funkciją – organizuoja ir administruoja įmonės vidaus veiklą. Manytina, kad būtent atsižvelgiant į tai kokius veiksmus atlieka bendrovės vadovas, atitinkamai vadovo atžvilgiu gali būti taikoma tiek civilinė, tiek materialinė atsakomybė pagal darbo teisę.

6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo. DK 123 straipsnio 1 dalyje nustatyta imperatyvi pareiga darbdaviui nušalinti nuo darbo neblaivų ar nuo narkotinių, toksinių medžiagų apsvaigusį darbuotoją. Tačiau faktas, kad darbuotojo darbdavys nenušalino darbo teisės doktrinoje pripažįstamas kaip nedarantis įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei<sup>85</sup>. Tačiau, manytina, kad tokia pozicija pernelyg kategoriška, kadangi nenušalinimas nuo darbo, laikytinas pačio darbdavio pareigų netinkamu vykdymu, todėl svarstant atsakomybės klausimą, tokios aplinkybės, be jokios abejonės, turėtų įtakoti materialinės atsakomybės dydį. LAT praktikoje taip pat pripažįstama, kad nukentėjusios šalies (įmonės) veiksmai (neveikimas) gali būti pagrindu

---

<sup>83</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 366. ISBN 978-9955-30-027-4

<sup>84</sup> 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. P v. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

<sup>85</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 155. ISBN 9986-567-24-6: 40.00

sumažinti atlygintinos žalos dydį<sup>86</sup>. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktą, kilus ginčui, turi įrodyti darbdavys, tam padaryti jis gali pasitelkti visas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytas ir leidžiamas įrodinėjimo priemones.

Nagrinėjant šį visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę atvejį, būtina pažymėti, kad darbuotojo materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti šiuo pagrindu būtina nustatyti ar darbuotojas yra apsvaigęs savo valia. Galimi tokie atvejai, kuomet dėl įmonėje vykstančių gamybinių procesų ir jų metu išsiskiriančių medžiagų, darbuotojas gali apsvaigti, tačiau toks apsvaigimas nėra pagrindas visiškai darbuotojo materialinei atsakomybei pagal nagrinėjamą atvejį atsirasti. Svarbu išsiaiškinti ne tik darbuotojo apsvaigimo priežastis, bet ir nustatyti priežastinį ryšį tarp apsvaigimo ir jo įtakos žalai.

7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Kiekviena įmonė pasižymi savo veiklos organizavimo specifika, gamybos proceso ypatumais ir t.t., todėl įstatymų leidėjas, suvokdamas, kad dėl skirtingos ūkio subjektų darbo specifikos galimi skirtingi žalos padarymo atvejai, leido darbuotojų ir darbdavio atstovams susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl kitų visiškos materialinės atsakomybės taikymo atvejų. Tokios nuostatos įtvirtinimas DK skatina plėtoti socialinį dialogą, bei sudaro prielaidas darbuotojams ir darbdaviui rasti abiem šalims tinkamiausius darbuotojų materialinės atsakomybės sureguliuavimo ir pritaikymo konkrečios įmonės darbo aplinkai ir specifikai variantus.

Ši įstatymų leidėjo nuostata, leidžianti nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, darbo teisės teorijoje susilaukia ir pakankamai skeptiško vertinimo, raginant susitarimų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės kolektyvinėse sutartyse vengti ir, jei galima, apsieiti be jų<sup>87</sup>.

Kita būtinoji sąlyga darbuotojo materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti - neteisėta veika. Nagrinėjant neteisėtą veiką darbuotojų materialinės atsakomybės aspektu, ją būtų galima apibrėžti, kaip darbuotojo elgesį (veikimą, neveikimą) pažeidžiantį jam norminių teisės aktų (įstatymų, poįstatyminių aktų, lokalinių teisės aktų, administracijos įsakymų, sutarčių ir panašiai) nustatytas darbo pareigas. Tačiau neteisėta veika ne tik pažeidžiami teisės aktai, bet ir pažeidžiama nukentėjusiojo (nagrinėjamu atveju darbdavio) subjektinė teisė (neteisėta veika darbdavio turtui padaroma žala). Paminėti momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir būtini darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> 2003 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L.Linkevičienė, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2.

<sup>87</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 393, ISBN 9955-616-00-8.

<sup>88</sup> *Ibidem*. p. 357.

Kiekviena subjektinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektinės teisės įgyvendinimas, kuris prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims<sup>89</sup>. Tais atvejais, kai darbuotojas veikia teisėtai, nepažeisdamas savo darbinių pareigų ir jo veiksmų pasekoje kyla žala, tokios žalos darbdavys reikalauti atlyginti negali.

Teisės doktrina skiria tam tikrus atvejus šalinančius veikos neteisėtumą ir atleidžiančius darbo teisinių santykių šalis nuo materialinės atsakomybės. DK nedetalizuoja kas laikytina tokiomis aplinkybėmis, šį klausimą palikdamas spręsti darbo teisės doktrinai ir teismų praktikai.

Darbo teisės teorijoje teigiama, kad aplinkybėmis šalinančiomis veikos neteisėtumą yra laikomos: nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybės, būtinas reikalingumas ir būtinoji gintis<sup>90</sup>.

LAT savo praktikoje, spręsdamas nenugalimos jėgos (*force majeure*) klausimą civilinės atsakomybės atveju, yra suformavęs ir išskyręs nenugalimos jėgos aplinkybes kvalifikuojančius požymius. Nenugalimos jėgos aplinkybėmis laikytinos tokios aplinkybės:

- 1) kurių nebuvo sudarant sutartį ir jų atsiradimo nebuvo galima protingai numatyti;
- 2) dėl susidariusių aplinkybių sutarties objektyviai negalima įvykdyti;
- 3) šalis, neįvykdžiusi sutarties, tų aplinkybių negalėjo kontroliuoti ar negalėjo užkirsti joms kelio;
- 4) šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių ar jų pasekmių atsiradimo rizikos<sup>91</sup>.

Nors šie požymiai suformuoti ir išvesti nagrinėjant civilinės atsakomybės klausimus, manytina jog atsižvelgiant į tai, kad DK nesuformuoja atskirų požymių, jais būtų galima remtis ir nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus.

Taigi, nenugalimos jėgos aplinkybėmis būtų laikomi tokie atvejai, kai darbuotojui atliekant savo darbinės pareigas, susiklostė tokios aplinkybės, kurių protingai numatyti nebuvo galima, darbuotojas neturėjo jokių kitų objektyvių galimybių elgtis kitaip, o taip pat negalėjo kontroliuoti ar užkirsti kelio minėtoms aplinkybėms, ko pasekoje kilo žala. Manytina, kad šiuo atveju neaktuali tik paskutinė LAT suformuota sąlyga – šalies rizikos ir pasekmių prisėmimas. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, būtų nesąžininga darbuotoją apkrauti atsakomybe esant nenugalimos jėgos aplinkybėms, laikant, kad jis, sutikdamas dirbti konkretų darbą ar eiti pareigas, prisėmė riziką dėl galimo žalos

---

<sup>89</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 93. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>90</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 351. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>91</sup> 2003 m. spalio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L.Šatraitytė v. UAB „Paira“*, Nr. 3K-3-931/2003, kat. 39.3; 56.1.

atsiradimo. Tokia išvada formuojama ir CK komentare, pažymint, kad rizikos prisiėmimu nelaikytinas darbuotojo sutikimas dirbti pavojingomis sąlygomis<sup>92</sup>.

Kita aplinkybė šalinanti veikos neteisėtumą tai - būtinasis reikalingumas. Būtinasis reikalingumas - tai veikla, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavojų, didesnės žalos atsiradimą nukentėjusiajam ar kitiems asmenims<sup>93</sup>. Pažymėtina tai, kad būtinasis reikalingumas yra teisėtas esant trimis sąlygoms:

1. žalos padarymas šiuo atveju turi būti vienintelis būdas išvengti didesnių nuostolių. Jei pastarųjų nuostolių buvo galima išvengti ir kitomis priemonėmis, tai situacija negalės būti traktuojama kaip būtinojo reikalingumo;
2. kilęs didesnės žalos pavojus turi būti realus;
3. padaryta žala turi būti mažesnė už išvengtąją žalą.

Dar viena aplinkybė, darbo teisės teorijoje pripažįstama kaip šalinanti veikos neteisėtumą - būtinoji gintis. Būtinoji gintis – tai veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsینimosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtinosios ginties ribos (CK 253 straipsnio 7 dalis). Kaip matyti iš apibrėžimo būtinoji gintis laikytina šalinančia veikos neteisėtumą ir kartu atleidžiančia nuo materialinės atsakomybės, jei užpuolimas ir kėsینimasis yra realus ir neišvengiamas, kėsینamasi į apibrėžime nurodytus objektus, o gynyba neperžengia būtinosios ginties ribų t.y. atitinka kėsینimosi pobūdį ir pavojingumą.

Kaip jau buvo minėta DK neapibrėžia kas yra laikoma veikos neteisėtumą šalinančiomis ir nuo materialinės atsakomybės atleidžiančiomis aplinkybėmis, tuo tarpu DĮK 142 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, jog draudžiama reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos.

Gamybinė ar ūkinė rizika laikoma normaliu reiškiniu, jei nuostoliai buvo padaryti siekiant organizacijai naudingų pasekmių ir jeigu jų pasiekti kitokiu būdu nebuvo galima. Gamybinė rizika dažnai siejama su naujų gamybų, produkcijos diegimu, racionalizacinių pasiūlymų įgyvendinimu<sup>94</sup>.

Aktualios redakcijos darbo įstatymai neįtvirtina gamybinės ar ūkinės rizikos, kaip darbuotojo veikos neteisėtumą šalinančios aplinkybės, tačiau teorijoje vieningai pripažįstama, kad jos taikymas yra objektyviai reikalingas tais atvejais, kai žala padaroma veikiant darbdavio naudai, siekiant darbdavio nurodytų tikslų, kurių pasiekti kitais būdais

<sup>92</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Tomas 1. Vilnius: Spaudos kontūrai, 2003, p. 352. ISBN 9986-567-88-2.

<sup>93</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004. p. 357. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>94</sup> NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 25.



nebuvo galima. Pavyzdžiui, darbdavys nurodo darbuotojui išbandyti naują gamybinę technologiją, kurios bandymų metu, dėl jos konstrukcijos trūkumų sugadinamos medžiagos, už kurias darbuotojui materialinė atsakomybė negali kilti.

Doc. Rasa Macijauskaitė įvardija tokias sąlygas, kurioms esant veiksmai, sukėlę žalą, galėtų būti traktuojami kaip kilę dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos:

1. tikslo negalima pasiekti įprastiniu (nerizikingu) būdu;
2. rizika atitinka tikslų reikšmingumą;
3. žalingų pasekmių tikimybė yra tik tikėtina (jei iš anksto žinoma, kad bus padaryta nuostolių, tai nelaikoma gamybine ar ūkine rizika);
4. rizikos objektas yra materialinės vertybės, o ne žmogaus sveikata ar gyvybė<sup>95</sup>.

Taigi, esant teisės pažeidimui ir prieš taikant materialinę atsakomybę darbuotojui privalu įsitikinti ar nėra aplinkybių šalinančių darbuotojo veikos neteisėtumą. LAT iki šiol, sprenddamas ginčus dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, nėra nagrinėjęs veikos neteisėtumą šalinančių ir darbuotoją nuo materialinės atsakomybės atleidžiančių aplinkybių, jų nustatymo, taikymo ypatumų ir panašiai. Viena vertus taip yra tikriausiai todėl, kad tokios aplinkybės realiuose darbo santykiuose pasitaiko retai, o kita vertus, joms atsiradus darbdavys suvokia, kad dėl padarytos žalos darbuotojo materialinė atsakomybė nekyla.

Trečioji sąlyga būtina darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti yra priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtos veikos. Priežastinis ryšys – tai objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių<sup>96</sup>. Teisės doktrinoje skiriama keletas priežastinio ryšio koncepcijų. Nuo pasirinktos priežastinio ryšio koncepcijos gali priklausyti ir atitinkamai kisti materialinės atsakomybės ribos.

Taikant materialinę atsakomybę reikėtų laikytis tos nuomonės, kad tarp asmens neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti ir tiesioginis, ir netiesioginis priežastinis ryšys<sup>97</sup>. Tiesioginis priežastinis ryšys gali būti konstatuojamas tada, kai darbuotojo neteisėta veika tiesiogiai nulemia žalą. Pavyzdžiui, darbuotojas nesilaiko jam suteikto darbo įrankio naudojimosi instrukcijos ir ją sugadina. Netiesioginis priežastinis ryšys gali būti nustatomas tuomet, kai neteisėta veika tiesiogiai nenulemia žalos atsiradimo, bet padidina jos atsiradimo tikimybę.

---

<sup>95</sup> MACIJAUSKAITĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. p. 13. ISBN 9955563222.

<sup>96</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 347. ISBN 978-9955-30-027-4

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 353

LAT sprenddamas priežastinio ryšio civilinėje atsakomybėje klausimus yra nurodęs, jog priežastiniam ryšiui konstatuoti yra reikalinga nustatyti penkis elementus<sup>98</sup>, kuriuos atsižvelgdami į tai, jog šiame darbe nagrinėjama darbuotojo materialinė atsakomybė, galėtume suformuoti sekančiai:

1. darbuotojas turėjo teisinę pareigą;
2. darbuotojas savo teisinę pareigą pažeidė;
3. pareigos pažeidimas sukėlė žalą;
4. nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę (į tai būtina atsižvelgti jei žala kilo po kurio laiko nuo pažeidimo);
5. buvo kitų svarbių aplinkybių.

Priežastinio ryšio nustatymo civilinėje byloje procesą LAT savo praktikoje sąlygiškai skirsto į du etapus:

1. pirmame etape, nustatomas faktinis priežastinis ryšys. Sprendžiama, ar žalingi padariniai kyla iš neteisėtų veiksmų, t. y. nustatoma, ar žalingi padariniai būtų atsiradę, jeigu nebūtų buvę neteisėto veiksmo;

2. antrame etape nustatomas teisinis priežastinis ryšys, sprendžiama, ar padariniai teisiškai nėra pernelyg nutolę nuo neteisėto veiksmo. Teisinis priežastinis ryšys nustatomas atsižvelgiant į protingai ir apdairiai besielgiančio asmens galimybę neteisėtų veiksmų atlikimo metu numatyti žalos atsiradimą, neteisėtais veiksmais pažeistos teisės ar teisėto intereso prigimtį ir vertę, pažeisto teisinio reglamentavimo apsauginį tikslą, taip pat pačios atsakomybės prigimtį ir į įprastą gyvenimišką riziką<sup>99</sup>.

Taigi, priežastinį ryšį, kaip būtinąją darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygą, ne visada lengva nustatyti, tam, kad tai padaryti tinkamai, reikalinga visapusiškai išanalizuoti visas faktines aplinkybes. Atsižvelgiant į išnagrinėtą LAT praktiką, apibendrinant galima pritarti doc. T. Bagdanskio nuomonei, kad sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą dažniau taikytina tiesioginio priežastinio ryšio koncepcija, o įmonės vadovo atsakomybės klausimus sprendžiant būtų galima ir netiesioginio priežastinio ryšio doktrina<sup>100</sup>. Toks skirstymas, manytina yra pagrįstas atsižvelgiant į darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinio santykio, ir vadovo, kaip darbdavį atstovaujančio asmens, teisinio statuso pobūdį.

---

<sup>98</sup> 1997 m. sausio 16 d. LAT Senato nutarimas Nr. 2 “Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl žalos atlyginimo, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga. Teismų praktika. 1997. Nr.5/6.

<sup>99</sup> 2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B., I. V., I. Z. A. v. UAB Telšių šilumos tinklai*, Nr. 3K-7-345/2007, kat.114.8.2; 44.2.4.1

<sup>100</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 212. ISBN 978-9955-30-039-7.

Paskutinė bendroji sąlyga būtina darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti – kaltė. Darbuotojas atsako tik už savo kaltai padarytą veiką, kurios pasėkoje kilo žala. Kaltės, kaip ir kitų darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygų, apibrėžimo DK nepateikia, todėl nagrinėjant kaltę reikėtų vadovautis CK 6.248 straipsniu, kurio 3 dalyje nurodoma, kad asmuo laikomas kaltu, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.

Kaip jau buvo minėta pirmajame šio darbo skyriuje lyginant darbuotojų materialinę atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, darbo ir civilinėje teisėje įtvirtinta objektyvioji kaltės samprata. Tai reiškia, kad darbuotojo kaltės klausimas sprendžiamas vadovaujantis rūpestingos šeimos galvos (*bonus pater familias*) standartais. Konkrečioje situacijoje faktinis darbuotojo elgesys turi būti įvertintas remiantis tuo kaip tokioje situacijoje būtų pasielgęs rūpestingas ir atidus žmogus. Apibendrinti *bonus pater familias* standartą ir apibrėžti jo ribas sunku, kadangi jis, atsižvelgiant į asmens profesiją, kvalifikaciją, patirtį ir kitus reikšminius faktorius yra skirtingas. Profesionaliam, patyrusiam darbuotojui keliami kur kas aukštesni rūpestingumo ir atidumo standartai, nei nekvalifikuotą darbą atliekančiam darbuotojui. Tokia nuomone vadovaujasi bei tokios pozicijos laikosi ir LAT sprendžiamas darbuotojo kaltės klausimus. Vienoje nagrinėtų bylų LAT konstatavo kad, vertinant gydytojo veiksmus ir sprendžiant jo kaltės klausimą, turi būti taikomas atidaus, dėmesingo, rūpestingo, kvalifikuoto gydytojo elgesio standartas. Sprendžiant gydytojo kaltės klausimą, būtina įvertinti pacientą ir gydytoją siejančios prievolės turinį, kurį sudaro gydytojo pareiga užtikrinti, kad ši prievolė būtų vykdoma dedant maksimalias pastangas, t.y. užtikrinant maksimalų atidumo, rūpestingumo, atsargumo ir kvalifikuotumo laipsnį. Atsižvelgiant į paminėtą, LAT konstatavo, kad atidumo, dėmesingumo, rūpestingumo, atsargumo, kvalifikuotumo stoka, profesinės etikos taisyklių pažeidimas profesinės atsakomybės atveju yra tolygu profesionalo kaltei<sup>101</sup>.

Įmonės vadovo pareigos taip pat kelia didesnius atidumo ir rūpestingumo standartus. Įmonę ir bendrovės vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais, jam keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*)<sup>102</sup>.

Darbo teisėje kaltė skirstoma į tyčią ir neatsargumą. Tyčia laikomas toks asmens elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalos arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti. Neatsargiu laikomas toks elgesys, kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi

<sup>101</sup> 2001 m. lapkričio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L.Sandienė v. Kauno Raudonojo Kryžiaus ligoninė*, Nr. 3K-3-1140/2001, kat. 39.6.2.12.

<sup>102</sup> 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

nepakankamai apdairiai, rūpestingai, atidžiai. Neatsargumas savo ruožtu skirstomas į didelį neatsargumą ir paprastą neatsargumą. Didelis neatsargumas – tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo, atidumo taisyklių pažeidimas<sup>103</sup>.

Kaltės rūšies nustatymas svarbus tuo, kad nuo jos dažnai priklauso ir darbuotojui taikomos materialinės atsakomybės rūšis ir jos dydis. Esant tyčiai, remiantis DK 255 straipsnio 1 punktu, darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, tuo tarpu nustačius neatsargumą, atsižvelgiant į žalos padarymo aplinkybes, gali kilti tiek visiška, tiek ribota darbuotojo materialinė atsakomybė. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojo veiksmuose nustatomas neatsargumas, tačiau šios kaltės formos pakanka konstatuoti, jog darbuotojo veika nusikalstama, jam remiantis DK 255 straipsnio 2 punktu, taikoma visiška materialinė ir atvirkščiai<sup>104</sup>.

Pažymėtina, kad materialinės darbuotojo atsakomybės taikymo ypatumai yra tai, kad sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija įstatymuose nenustatyta. Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, todėl pagal analogiją netaikoma, o DK darbuotojo materialiąją atsakomybę reglamentuoja kaip taikomą už kaltą pažeidėjo veiką (DK 246 straipsnio 4 punktas).<sup>105</sup> Darbuotojo kaltė preziumuojama tik išimtiniais atvejais t.y. jei sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas (ar darbuotojai) paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį<sup>106</sup>.

Trumpai aptartos bendrosios darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygos, jų aiškinimas teisės doktrinoje ir LAT jurisprudencijoje, tačiau nagrinėjant materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, atsiradimo sąlygas, būtina aptarti specialiąsias, materialinę atsakomybę pagal darbo teisę identifikuojančias, sąlygas.

Visų pirma tam, kad kiltų darbuotojo materialinė atsakomybė būtina, kad nukentėjusioji šalis ir pažeidėjas teisės pažeidimo metu būtų susijęs darbo teisiniais santykiais. Paprastai darbo teisinių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio atsiradimo pagrindas – darbo sutartis. Nors DK nurodo, kad darbo sutartis sudaroma raštu pagal pavyzdinę Vyriausybės patvirtintą formą, tačiau darbo sutartis laikytina konsensualine sutartimi t.y. sutartimi, kuri laikoma sudaryta nuo šalių susitarimo momento. Tam, kad būtų

<sup>103</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Tomas 1. Vilnius: Spaudos kontūrai, 2003, p. 339. ISBN 9986-567-88-2.

<sup>104</sup> Pastaba. Su ta sąlyga, kad nėra kitų darbuotojo visišką materialinę atsakomybę nulemiančių sąlygų (pvz. sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties.)

<sup>105</sup> 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. P v. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

<sup>106</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 359. ISBN 9955-616-00-8.

galima laikyti darbo sutartį sudaryta darbdavys ir potencialus darbuotojas turi susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbovietės ir darbo funkcijos. Nesant žodinio ar rašytinio, susitarimo dėl minėtų sąlygų laikytina, kad darbo teisiniai santykiai tarp šalių nėra susiformavę ir pagrindo kilti materialinei atsakomybei pagal darbo teisę nėra.

Tačiau darbo teisinių santykių pasibaigimas jokių būdu nereiškia, kad darbuotojo atžvilgiu negali būti taikoma materialinė atsakomybė. LAT nagrinėdamas darbuotojų materialinės atsakomybės klausimą yra konstatavęs, jog svarbu nustatyti tai ar žalos padarymo dieną ginčo šalis siejo darbo teisiniai santykiai. Nors vėliau darbo sutartis tarp jų buvo nutraukta, dėl to materialinės atsakomybės pobūdis nesikeičia<sup>107</sup>. Darbo teisės teorijoje taip pat pažymima, kad darbo teisinių santykių egzistavimas tarp šalių būtinas tik žalos padarymo momentu, tačiau vėliau nutrūkus darbo teisiniams santykiams, žalą padaręs buvęs darbuotojas, esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, nuo materialinės atsakomybės neatleidžiamas<sup>108</sup>.

Antroji specialioji tik materialinei atsakomybei, o kartu ir darbuotojų materialinei atsakomybei kaip materialinės atsakomybės pagal darbo teisę rūšiai, būdinga sąlyga ta, kad žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.

DK nenustato jokių taisyklių, kuriomis remiantis galima būtų nustatyti ir konstatuoti kokiomis aplinkybėmis atsiradusi žala bus laikoma susijusi su darbo veikla. Įstatymo leidėjo pateikiamą „darbo veiklos“ sąvoką reikėtų suprasti kaip darbuotojo atliekamas darbo funkcijas. Darbo funkcija yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, todėl dėl jos turi būti susitarta kiekvienu atveju. Atsižvelgiant į DK 95 straipsnio 1 dalies reikalavimus darbo funkcija apibrėžiama tik nurodant darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba nustatant tam tikras pareigas. Tačiau toks darbo funkcijos konkretizavimas dažnai yra neužtenkamas nustatyti ar darbuotojo atlikti veiksmai laikytini susijusiais su darbo veikla. Todėl nustatant kokie veiksmai įėjo į darbuotojo darbo pareigų apimtį reikia išnagrinėti ir įmonės vidaus aktus (darbuotojų pareigybių aprašymus, pareigines instrukcijas, darbo tvarkos taisykles, administracijos įsakymus, pavedimus ir kt.). Darbo teisės teorijoje pripažįstama, kad tuo atveju jeigu darbdavys paveda atlikti darbuotojui tam tikrą darbą, susijusį su jo pagrindinėmis pareigomis, nors ir nesulygtą darbo sutartimi, laikytina, kad darbuotojas atliko darbines pareigas<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas ir kt., Nr. 3K-3-601/1999 m., kat. 4

<sup>108</sup> ГУСОВ, К.Н.; ТОЛКУНОВА, В.Н. *Трудовое право России*. Юристъ. Москва, 1997, p. 332. ISBN-5 - 7975-0027-2.

<sup>109</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 356. ISBN 978-9955-30-027-4

Darbo laiko ir vietos kriterijai nustatant ar veikla susijusi su darbo veikla nėra aktualūs. LAT nagrinėdamas darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygas yra nurodęs, kad neinanant darbinių pareigų žala įmonei gali būti padaroma tiek darbo, tiek nedarbo metu. Darbuotojas darbo funkcijų darbo metu gali ir nevykdyti ir, priešingai, galima vykdyti darbo funkcijas, t. y. veikti darbdavio interesais, taip pat ir ne darbo metu<sup>110</sup>.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šiame skyriuje dar kartą akcentuotina, kad kiekviena iš darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų turi savų ypatumų, o šių sąlygų visetas leidžia išskirti materialinę atsakomybę (kartu ir darbuotojų materialinę atsakomybę, kaip jos dalį) kaip savarankišką teisinės atsakomybės rūšį. Manytina, kad nepaisant keleto aptartų niuansų, formuojama LAT praktika aiškinant darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas atitinka tokių santykių sureguliuavimo tikslą t.y. siekti darbdavio, kaip subjekto, kurio teisės į nuosavybę pažeidžiamos, ir darbuotojo, kaip socialiai silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesų kompromiso.

---

<sup>110</sup> 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas ir kt., Nr. 3K-3-601/1999 m., kat. 4

### 3. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NAGRINĖJANT BYLAS SUSIJUSIAS SU DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS DARBDAVIUI NUSTATYMU IR ATLYGINIMO TVARKA

Pagrindinės atlygintinos žalos nustatymo taisyklės nurodomos DK 257 straipsnyje. Kaip jau buvo minėta analizuojant žalą, kaip darbuotojo materialinės atsakomybės būtinąją sąlygą, darbdavys gali reikalauti atlyginti ne tik tiesioginius nuostolius, bet ir negautas pajamas<sup>111</sup>. Tiek tiesioginius nuostolius, tiek netiesioginius nuostolius privalo įrodyti ir pagrįsti darbdavys.

DK 257 straipsnio 3 dalis nustato, jog apskaičiuojant žalą reikia atsižvelgti į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius). Beveik analogiškos atlygintinos žalos nustatymo taisyklės buvo įtvirtintos ir DĮK 146<sup>1</sup> straipsnio 1 dalyje – žalos dydis nustatomas pagal faktinius nuostolius, remiantis buhalterinės apskaitos duomenimis, vadovaujantis materialinių vertybių balansine verte (savikaina), atskaičius nusidėvėjimą pagal nustatytas normas.

Materialus darbdavio turtas naudojamas gamyboje ar kitiems bendrovės poreikiams ilgainiui nusidėvi, todėl atitinkamai mažėja jo vertė. Nusidėvėjimas t.y. turto vertės mažėjimas dėl jo naudojimo įmonės veikloje, įprastai skaičiuojamas ilgalaikiam materialiam turtui (pastatams, baldams, automobiliams ir pnš.). Konkretūs nusidėvėjimo dydžiai (turto likutinė vertė) skaičiuojami remiantis turto nusidėvėjimo normomis, kurias nustatomos atsižvelgiant į numatomą turto tarnybos laiką, techninę ar ekonominę pažangą, naudojimo intensyvumą ir kitus faktorius, bei teisės aktų nustatytus ilgalaikio turto nusidėvėjimo ekonominius normatyvus. Skaičiuojant ilgalaikio turto nusidėvėjimą įmonės finansinėje apskaitoje gali būti naudojami skirtingi apskaičiavimo metodai, kurių pagrindiniai išskirti Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo<sup>112</sup> 19 straipsnio 4 dalyje tai - tiesinis ir dvigubo balanso metodai.

Kitas kriterijus, kurį svarbu įvertinti nustatant žalos dydį, tai natūralus sumažėjimas, dar vadinamas natūralia netektimi. Minėtas kriterijus reiškia atlygintinos žalos dydžio sumažėjimą atsižvelgiant į leistinus nuostolius pagal nustatytas normas. Tokie nuostoliai susiję su tam tikrų turtinių vertybių fizinėmis ar cheminėmis savybėmis ir darbo su jomis pobūdžiu (išgaravimas, išdulkėjimas, išbarstymas)<sup>113</sup>.

<sup>111</sup> Plačiau žr. į antrąjį šio darbo skyrių.

<sup>112</sup> Valstybės žinios, 2001. Nr.110-3992.

<sup>113</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 401. ISBN 9955-616-00-8.

Trečiasis DK įvardintas žalos dydžio nustatymo kriterijus - turėtos išlaidos arba tiesioginiai nuostoliai, kurie turėtų būti suprantami kaip darbdavio faktiškai turėtos išlaidos dėl darbuotojo kaltų veiksmų sugadintam ar prarastam turtui sutvarkyti, grąžinti į pradinį stovį ar naujam turtui įsigyti.

Būtinumą vadovautis šiais kriterijais yra pabrėžęs ir LAT. Vienoje iš nagrinėtų bylų ieškovas uždaroji akcinė bendrovė kreipėsi teismą ir nurodė, kad atsakovas Jevgenijus Jurgelevičius dirbo bendrovėje vairuotoju ir su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Darbuotojui buvo pavesta pargabenti iš Rusijos Federacijos bendrovei priklausančią jau apgadintą vilkiką „Scania“. Atsakovas nuvykęs į Rusijos Federaciją, nesilaikydamas darbdavio nurodymų, pakrovė vilkiką, nenuėmęs ratų ir kabinos, todėl sąstato leistinas aukštis viršijo nustatytas normas, ko pasekoje, kelionės atgal metu, buvo kliudytas viadukas ir vilkikas buvo apgadintas. Atlikus apgadinto vilkiko defektaciją, defektiniu aktu nustatyta, kad dėl pirmojo autoįvykio vilkiko remonto išlaidos sudaro 70 881,70 Lt, o dėl antrojo – 90 276 Lt. Abiejų autoįvykių metu sugadinimų remonto faktinės išlaidos buvo 103 033,98 Lt. Kadangi pirmasis autoįvykis buvo pripažintas draudiminiu įvykiu, tai draudimo bendrovė išmokėjo ieškovui 70 881,70 Lt draudimo išmoką. Ieškovas, atėmęs išmokėtą draudimo išmoką, įvertino patirtus nuostolius 32 152,28 Lt. Tačiau vėliau, apeliacinės instancijos teismui, atsižvelgus į žalos padarymo aplinkybes, atsakovo turtinę padėtį ir sumažinus atlygintinos žalos dydį 50 procentų, ieškovas nesutiko. Savo nesutikimą atsakovas grindė tuo, kad bylos nagrinėjimo metu teismo paskirta autotechninė - turto vertinimo ekspertizė nustatė, jog žalos dydis lygus 58 157,76 Lt. Todėl, ieškovo nuomone, jam prašant priteisti mažesnę žalos sumą – 32 152,28 Lt, nei teismo ekspertų konstatuota žala, jos papildomas sumažinimas yra nepagrįstas. Atsižvelgdamas į tokius ieškovo argumentus LAT konstatavo, jog žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius), o tai reiškia, kad ieškovas tokio pobūdžio bylose turi teisę reikalauti priteisti tik faktinius nuostolius, realiai patirtas išlaidas, o ne teoriškai apskaičiuotą išlaidų sumą. Kadangi pats kasatorius bylos nagrinėjimo metu pripažino, kad faktiškai patyrė 103 033,98 Lt išlaidų, kurių dalį (70 881,70 Lt) padengė draudimo bendrovės skirta draudimo išmoka, todėl realūs jo nuostoliai yra 32 152,28 Lt, būtent šią sumą ieškovas prašė priteisti iš atsakovo<sup>114</sup>.

Taigi iš LAT pozicijos aptartoje civilinėje byloje galima teigti, kad atlyginami tik faktiškai darbdavio patirti nuostoliai, o kompetentingų institucijų pažymos, žalos nustatymo

---

<sup>114</sup> 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Girteka“ v. Jevgenijus Jurgelevičius*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.



aktai negali būti pagrindu siekiant prisiteisti žalą iš darbuotojo. Tačiau nustatyti faktinį nuostolių dydį ne visada yra lengva. Kyla elementarus klausimas, kaip būtų atlyginami nuostoliai jei darbdavys, darbuotojui padarius žalą, vis tik nuspręstų sugadinto įrankio ar priemonės nebetaisyti ir ją parduoti?

Atsakymą į tokį klausimą galima rasti ir LAT praktikoje. Civilinėje byloje nustatytos tokios faktinės aplinkybės: atsakovas dėl savo kaltės sukėlė autoįvykį, kurio metu apgadintinas atsakovo darbdaviui priklausantis automobilis, kurį apžiūrėjus nustatyta, kad automobilio atstatomoji vertė – 26 432 Lt., o rinkos vertė – 35 000 Lt. Kadangi bendrovė neturėjo lėšų automobilio remontui, automobilį bendrovė už 1 200 Lt. Tokiu būdu, anot bendrovės, ji patyrė 25 232 Lt žalą (atstatomoji vertė minus pardavimo kaina). Pirmosios instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies, toks sprendimas paliktas galioti ir apeliacinėje instancijoje. Kasaciniame skunde atsakovas nurodė, kad nebuvo nustatinėjama automobilio likutinė vertė, nebuvo pateikti buhalterinės apskaitos dokumentai apie automobilio balansinę vertę, amortizacinius atskaitymus. Tačiau LAT teisėjų kolegija tokius kasatoriaus argumentus dėl nepakankamai tikslaus ieškovo patirtos žalos dydžio nustatymo pripažino nepagrįstais. Atsižvelgiant į tai, kad byloje buvo pateikta automobilio vertinimo ataskaita, joje nurodyti konkretūs ir išsamūs duomenys apie transporto priemonės atkuriamąją vertę, nustatyta transporto priemonės rinkos vertė, LAT padarė išvadą, jog esamų duomenų pakanka nuspręsti apie tiesioginę ieškovo turtui padarytą žalą, kurią atsakovas turi atlyginti<sup>115</sup>.

Kaip matyti, LAT nustatinėdamas atlygintiną žalą, šiuo atveju vadovaujasi ir žalos įvertinimo aktais, pagrindžiančiais jos dydį. Tačiau kyla pagrįstų abejonių ar iš tikrųjų tinkamai buvo išspręstas žalos nustatymo klausimas. Manytina, kad faktiniais nuostoliais šiuo atveju laikytina automobilio atstatymo vertė lygi 26 432 Lt. Tačiau iš darbuotojo reikalaujamas atlyginti žalos dydis buvo sumažintas 1 200 Lt t.y. automobilio pardavimo kaina. Darbo teisės teorijoje priimta, kad nuostolių, padarytų turto sugadinimu, jei šis turtas yra nepataisomas, reikia atsižvelgti ne tik į jo nusidėvėjimą, bet ir į laužo bei atliekų, likusių organizacijos žinioje vertę<sup>116</sup>. Tačiau nagrinėjamoje situacijoje tokia žalos nustatymo taisykle vadovautis nėra galima, nes automobilis nebuvo sugadintas nepataisomai, o jo faktinė rinkos vertė po apgadinimo sudarė 8 568 Lt (rinkos kaina minus atstatymo išlaidos). Ši 8 568 Lt vertės turtą darbdavys, veikdamas savo rizika ir interesais, pardavė už 1 200 Lt. Tačiau laikytina, kad ši suma neturi jokios įtakos darbuotojo padarytai žalai ir jos dydžiui.

---

<sup>115</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v. Renadas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

<sup>116</sup> NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 81.

Traktuojant priešingai susidarytų nelogiška situacija, kurią galima būti iliustruoti tokiu pavyzdžiu: darbuotojas sugadina automobilį, kurio rinkos vertė 10 000 Lt., o atstatomoji automobilio remonto vertė – 5 000 Lt. Darbdavys neturėdamas pinigų remontui, automobilį nusprendžia parduoti ir, suradęs pirkėją, jį realizuoja už 4 000 Lt. Taigi, remiantis anksčiau analizuotoje byloje aprašytomis ir LAT konstatuotomis kaip pagrįstomis faktinės žalos „nustatymo“ taisyklėmis, kai iš automobilio remonto vertės (5 000 Lt) atimama jo pardavimo kaina (4 000 Lt) darbuotojo atlygintina žala pagal nagrinėjamą pavyzdį sudarytų tik 1 000 Lt.

Manytina, kad faktinių nuostolių atlyginimas reiškia, kad darbdaviui pardavus automobilį ir prisiteisus nuostolius iš darbuotojo turėtų būti atstatytas *status quo* t.y. darbdavys turėtų gauti viso 35 000 Lt, už kuriuos jis galėtų įsigyti tokį patį automobilį. Nagrinėjamu atveju šią sumą sudarytų 26 432 Lt dydžio darbuotojo atlygintina žala, 1 200 Lt sugadinto automobilio pardavimo kaina ir 7 368 Lt nuostolių, kuriuos darbdavys patyrė pats parduodamas apgadintą automobilį už mažesnę nei rinkos kainą.

DK nėra nustatyta jokių taisyklių kaip apskaičiuoti negautas pajamas. Nustatant negautų pajamų dydį svarbu atsižvelgti į tai, kad negautomis pajamomis nereikėtų laikyti pajamų, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o negautomis pajamomis laikytinos tos, kurias darbdavys gaudavo analogiškais aplinkybėmis<sup>117</sup>. Tokios pozicijos laikosi ir LAT. Vienoje iš kasacinę instanciją pasiekusių civilinių bylų ieškovas uždaroji akcinė bendrovė, nurodė, kad su atsakovu J. S. buvo sudaryta darbo sutartis, pagal kurią jis priimtas dirbti sandėlininku bendrovės kieto kuro sandėlyje. Su darbuotoju buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Materialinių vertybių inventorizacijos metu, patikrinus bendrovės sandėlyje esantį anglių kiekį, nustatytas 145, 16 tonos anglių trūkumas. Ieškovas teigė, kad atsakovas būdamas materialiai atsakingas, neužtikrino materialinių vertybių apsaugos, todėl prašė priteisti 27 699,51 Lt tiesioginių nuostolių bei 10 226,49 Lt negautų pajamų. Pirmosios instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies atmesdamas ieškovo reikalavimą priteisti negautas pajamas, kaip neįrodytą. Apeliacinės instancijos teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir priteisė tiesioginius bei netiesioginius nuostolius ieškovui, nurodydamas, kad ieškovui priteisiant tik tiesioginius nuostolius (akmens anglių vertę įsigijimo kaina), ir atmetant ieškinio dalį dėl negautų pajamų (kainos skirtumo tarp įsigijimo ir pardavimo kainos), buvo netinkamai taikytos materialinės teisės normos (DK 257 straipsnis) bei netinkamai vertinti įrodymai. Su tokia pozicija sutiko ir kasacinės instancijos teismas konstatavęs, jog apeliacinės instancijos teismas tinkamai taikė

---

<sup>117</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 370. ISBN 978-9955-30-027-4.

DK 257 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus ir pagal galiojančias nuostatas žalos dydį nustatė atsižvelgdamas į faktinę nuostolių vertę<sup>118</sup>.

Apibendrinant DK nurodytas žalos nustatymo taisykles ir jų praktinį taikymą, matyti, jog teismų praktika šiuo klausimu nėra vienalytė. Vienais atvejais LAT nesivadovauja žalos įvertinimo aktais, kitais atvejais pripažįsta juos svarbiais ir jų pagrindu nustatinėja atlygintinos žalos dydį. Kaip matyti LAT faktinę vertę, kaip žalos nustatymo kriterijų, naudoja net ir tais atvejais kai nustatinėjamos negautos pajamos. Manytina, kad tokią teismo poziciją galima kvestionuoti. Faktiniais nuostoliais laikytini tokiais nuostoliai, kuriuos nesunkiai galima apskaičiuoti, jie gali būti pagrįsti konkrečiais dokumentais (sąskaitomis, žalos įvertinimo aktais, turto vertinimo aktais ir pnš.). Tuo tarpu negautos pajamos vis tik nustatomos remiantis prielaidomis, atsižvelgiant į tų prielaidų realumą.

Dažniausiai juridinis ir fizinis asmuo, kaip darbdavys, visų pirma yra verslo subjektai, kurių pagrindinis siekis - jų veiklos stabilumas ir pelningumas. Šiandieniniai verslo poreikiai nulemia, jog darbuotojams vienokiu ar kitokiu būdu būtina bendrauti su savo darbdavio esamais ar potencialiais klientais. Kai kurios profesijos pačios savaime yra tokio pobūdžio, kai susidūrimas su kitais asmenimis ar jų turtu yra neišvengiamas. Taigi darbuotojas, vykdydamas darbo funkcijas, savo veiksmais gali padaryti žalos ne tik tiesiogiai darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims. Žalą, atsiradusią dėl darbuotojų, einančių savo darbines pareigas, veiksmų tretiesiems asmenims remiantis CK 6.264 straipsnio 1 dalimi privalo atlyginti darbuotoją samdantis darbdavys. Darbdavys, atlyginęs žalą tretiesiems asmenims, įgyja regreso teisę į žalą sukėlusį darbuotoją. Pagal DK 257 straipsnio 4 dalį atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.

Analizuojant regreso teisės situaciją reikia turėti omenyje, kad darbdaviui šiuo atveju kyla civilinė atsakomybė, kurios vienas iš pagrindinių bruožų yra visiško nuostolių atlyginimo principo laikymasis. Taigi darbdavys trečiajam asmeniui privalo atlyginti jo patirtus nuostolius pilna apimtimi. Tuo tarpu darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui yra ribota, išskyrus DK suformuluotas išimtis, kurias nustačius gali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Išvardintos aplinkybės suponuoja tai, jog nustatant regresinio reikalavimo dydį, kiekvienu atveju svarbu išsiaiškinti kokia darbuotojo materialinės atsakomybės rūšis – visiška ar ribota – taikytina darbuotojui. Tam, kad būtų galima darbuotojo atžvilgiu taikyti visišką materialinę atsakomybę, jos neribojant įstatymų nustatytais dydžiais, regresinį reikalavimą pareiškęs darbdavys turi įrodyti DK nustatytus

---

<sup>118</sup> 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J.S., Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.

visiškos atsakomybės atsiradimo atvejus. Tokios nuostatos laikosi ir LAT, kuris yra konstatavęs, jog darbuotojo materialinės atsakomybės specifika yra ta, kad pagal darbdavio regresinius reikalavimus kaltas darbuotojas materialiai atsako vadovaujantis bendrosiomis materialinės atsakomybės taisyklėmis, t. y. paprastai jis atsako ribotai ir tik specialiai įstatyme nustatytais – visiškai<sup>119</sup>. Toje pačioje nutartyje LAT pažymi, kad DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos reiškia, jog regresine tvarka priteistinos žalos dydis nustatytinas atsižvelgiant į tai, kiek žalos atlyginimo sumokėjo šią žalą, atsiradusią dėl kito asmens kaltės, atlyginęs asmuo, tačiau jokių būdu nereiškia, kad sumokėta ir regreso tvarka reikalaujama žalos atlyginimo suma negali būti peržiūrima ar ginčijama<sup>120</sup>. Tokios pat pozicijos laikomasi ir civilinėje byloje *A. Š. įmonė prieš J. S.* Atsakovas J. S. dirbo ieškovės įmonėje mikroautobuso vairuotoju ir vairuodamas minėtą transporto priemonę darbo metu sužalojo trečiąjį asmenį S. D. Kauno miesto apylinkės teismo nuosprendžiu J. S. pripažintas kaltu. Ieškovė geranoriškai sumokėjo nukentėjusiajai 10 000 Lt įvykio metu padarytai žalai atlyginti ir tuo remdamasi, kreipėsi į teismą, prašydama priteisti jos sumokėtą žalos atlyginimo sumą iš atsakovo, dėl kurio kaltės buvo padaryta žala. Nagrinėjant šią bylą LAT konstatavo, kad ieškovės sumokėta žalos atlyginimo trečiajam asmeniui suma pripažintina ir vertintina, kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo kaltės, ir gali būti priteisiama atgręžtinio reikalavimo tvarka. Tačiau kasacinės instancijos teismas nurodė, jog atgręžtinį reikalavimą savo darbuotojui ieškovė gali įgyvendinti tik laikydamosi darbo teisės normų nuostatų, nes žalos atsiradimo metu šalis siejo darbo teisiniai santykiai, o tai reiškia, kad darbuotojas regreso tvarka gali atsakyti tiek, kiek leidžiama pagal darbo teisės normas, reglamentuojančias darbuotojo materialinę atsakomybę.

Toje pačioje nutartyje LAT teisėjų kolegija pažymi, kad tiek CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos nereiškia, jog regreso tvarka reikalaujama žalos atlyginimo suma negali būti ginčijama ar peržiūrima tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydį regredentas ir nukentėjęs trečiasis asmuo nustatė tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų kaltės, be to, dėl žalos atsiradimo gali būti visa ar dalinė paties regredento kaltė. Taigi tokiu atveju asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti atgręžtinio reikalavimo tvarka prašomos priteisti iš jo žalos dydį, be to, jis

---

<sup>119</sup>2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr.3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

<sup>120</sup> *Ibidem*.

turi teisę įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis gali būti teismo mažinamas<sup>121</sup>.

Taigi darbdavys, atlyginęs žalą trečiajam asmeniui, nesvarbu ar tai padaręs savanoriškai šalims susitarus, ar teismo sprendimo pagrindu, vis tiek privalo įrodinėti darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygas ir pagrįsti padarytos žalos dydį. Darbdaviui pareiškus regresinį reikalavimą, darbuotojas turi teisę ginčyti ir peržiūrėti reikalaujamą sumą, turi teisę įrodinėti aplinkybes, kurios būtų pagrindas sumažinti darbdavio reikalaujamos atlyginti žalos dydį. Nustatant ar regresinis reikalavimas gali būti tenkinamas visiškai ar tik iš dalies, būtina išsiaiškinti, kokia darbuotojo materialinės atsakomybės rūšis taikytina konkrečiu atveju. Taip pat svarbu nustatyti ar regresinio reikalavimo dydis atsirado tik dėl darbuotojo kaltės, ar jo dydžiui turėjo įtakos ir kitų asmenų veiksmai. Štai vienoje iš bylų<sup>122</sup> LAT nagrinėjo ieškovo Vilniaus universiteto Onkologijos instituto kasacinį skundą atsakovui J. J. Žilinskiui. Teismai nustatė, jog atsakovas dirbo Onkologijos institute chirurgu. Dėl atsakovo atliktos operacijos ir jo veiksmų pooperaciniu laikotarpiu, pacientei kilo komplikacijos, ko pasekoje, dėl padaryto sunkaus kūno sužalojimo, pastaroji neteko 60 procentų bendrojo darbingumo. Gydytojui J. J. Žilinskiui buvo iškelta baudžiamoji byla, tačiau vėliau ji prokuroro nutarimu nutraukta, suėjus senaties terminui. Minėta pacientė kreipėsi į teismą su prašymu priteisti 60 000 Lt neturtinei žalai atlyginti. Nukentėjusios pacientės reikalavimas tenkintas ir iš Vilniaus universiteto Onkologijos instituto priteista 63 510 Lt, kurie buvo pervesti į sužalotos pacientės sąskaitą. Ieškovo teigimu, atsakovas J. J. Žilinskas turi visiškai atlyginti Onkologijos instituto patirtą žalą, nes ji buvo padaryta darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių ir prašė teismą priteisti iš atsakovo J. J. Žilinsko 63 510 Lt. LAT nustatęs, jog atsakovo atžvilgiu taikytina visiška materialinė atsakomybė, konstatavo, jog nors faktiškai iš Onkologijos instituto priteista 63 510 Lt, dėl atsakovo veiksmų kilusi žala vertintina tik 60 000 Lt, nes 3510 Lt yra bylinėjimosi išlaidos, kurias pacientė patyrė teismo proceso metu. Šių išlaidų Onkologijos institutas nebūtų turėjęs, jeigu jis žalą pacientei būtų atlyginęs savanoriškai. Dėl to darytina išvada, kad Onkologijos institutas 3510 Lt žalą patyrė dėl savo netinkamų veiksmų, o ne dėl atsakovo J. Žilinsko veiksmų<sup>123</sup>.

Kitas svarbus aspektas, kurį reikalinga paanalizuoti, nagrinėjant darbuotojo materialinės atsakomybės nustatymą, tai galimybė darbo ginčą nagrinėjančiam organui,

---

<sup>121</sup> 2007 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

<sup>122</sup> Pastaba. Byla nagrinėta remiantis nebegaliojančiu DĮK, kuris darbdavio regresinio reikalavimo dydžio nereglementavo, tačiau faktinė bylos situacija analogiška regresinio reikalavimo pareiškimo situacijai.

<sup>123</sup> 2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos instituto v. J. J. Žilinskiui*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.

atsižvelgiant į tam tikras objektyviai egzistuojančias aplinkybes, mažinti atlygintinos žalos dydį. Tokios nuostatos reikalingumas darbo teisės teorijoje grindžiamas kiekvieno žalos padarymo atvejo individualumu, darbuotojo turtine padėtimi ir kitomis panašiomis aplinkybėmis<sup>124</sup>.

DĮK 147 straipsnio 2 dalis nustatė, jog mažinant atlygintinos žalos dydį reikia atsižvelgti į kaltės laipsnį, konkrečias aplinkybes ir materialinę darbuotojo padėtį. Jau anksčiau šiame darbe nagrinėtoje byloje *UAB „Osviris“ prieš Renadą Markauską* buvo nustatyta, kad atsakovas su jam patikėtu bendrovės autovežiu dėl savo kaltės sukėlė autoįvykį, kurio metu buvo stipriai apgadintinas bendrovei priklausantis automobilis, ko pasekmėje bendrovė patyrė 25 232 Lt žalą, kurią prašė priteisti atsakovo. Pirmosios instancijos teismas atlygintinos žalos sumą sumažino iki 15 000 Lt, sprendimo nepakeitė ir apeliacinės instancijos teismas, tačiau LAT konstatavo, jog esant tokioms faktinėms aplinkybėms bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė DĮK 147 straipsnį, suteikiantį galimybę mažinti atlygintinos žalos dydį, nepakankamai atsižvelgė į atsakovo turtinę padėtį. Nagrinėjant bylą nustatytos aplinkybės, kad atsakovui buvo mokamas tik minimalaus dydžio darbo užmokestis, jis gyvena pas tėvus ir jokio turto neturi, LAT nuomone, yra pakankamas pagrindas atlygintiną žalą sumažinti iki 10 000 Lt<sup>125</sup>.

Minėtoje 2005 m. spalio 27 d. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartyje civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas prieš J. Žilinską*, mažinant darbuotojo atsakomybę atsižvelgta į tai, kad darbuotojas buvo pensinio amžiaus, Onkologijos institute dirbo 25 metus ir neturėjo nuobaudų, serga keliomis ligomis. Šios priežastys, anot teismo, buvo pakankamas pagrindas sumažinti atlygintinos žalos sumą nuo 60 000 Lt iki 30 000 Lt.

Panašus reguliavimas išliko iki dabar. DK 257 straipsnio 5 dalis išskiria dvi grupes aplinkybių, suteikiančių teisę mažinti atlygintinos žalos dydį, tai:

1. aplinkybės, lėmusios žalos atsiradimą;
2. aplinkybės susijusios su atsakovo (darbuotojo) turtine padėtimi.

Kaip rodo teismų praktika, svarstant darbuotojo padarytos materialinės žalos sumažinimo klausimus, minėtoms grupėms priskiriamos pakankamai įvairaus pobūdžio faktinės aplinkybės. Štai LAT civilinėje byloje *J.Daugirdos IĮ prieš Dainių Zabitą* pripažino, jog apeliacinės instancijos teismas teisingai vertino faktines aplinkybes ir tinkamai taikė DK 257 straipsnio 5 dalį. Kasacinės instancijos teismas pažymėjo, jog

<sup>124</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. – Москва: Издательство ДЕЛО, 2003, p. 518. ISBN – 5-7749-0281-1.

<sup>125</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v. Renadas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

apeliacinėje instancijoje nustatytos aplinkybės (tai, kad žala ieškovui padaryta dėl atsakovo neatsargumo eismo įvykio metu, taip pat tai, kad įmonėje atsakovas dirbo tik keturis mėnesius ir gaudavo tik minimalų 430 Lt darbo užmokestį) yra visiškai pakankamas pagrindas sumažinti žalą ir pripažino pagrįstu jos sumažinimą nuo ieškovo reikalaujamų 20 406,49 Lt iki 6 000 Lt<sup>126</sup>.

Taip pat vertėtų akcentuoti, jau ne kartą šiame darbe nagrinėtą civilinę bylą tarp ieškovo UAB „Girteka“ ir atsakovo Jevgenijaus Jurgelevičiaus. Atsakovas Jevgenijus Jurgelevičius dirbdamas bendrovėje UAB „Girteka“ vairuotoju ir nesilaikydamas darbdavio nurodymų apgadino darbdaviui priklausančią transporto priemonę, padarydamas nuostolių už 32 152,28 Lt. Pirmosios instancijos teismas priteisė visą ieškovo nurodytą žalos sumą. Apeliacinės instancijos teismas, nurodydamas kad 32 152,28 Lt žala fiziniam asmeniui yra labai didelė, be to, atsakovo žmona yra bedarbė, šeima augina tris vaikus, taip pat įvertindamas tai, kad žala darbdaviui buvo padaryta dėl neatsargumo, kad krovinio pakrovimas į atsakovo vairuojamą automobilį buvo vykdomas užsienio valstybės teritorijoje, tai tam tikra prasme apsunkino jo galimybę tinkamai įvykdyti darbdavio nurodymus dėl vilkiko pakrovimo, taip pat į tai, kad nėra paneigti atsakovo paaiškinimai, jog ant viaduko, kurį kliudė krovinsys, nebuvo aukštų ribojančių ženklų sumažino atlygintinos žalos dydį 50 procentų. LAT sutiko su tokia apeliacinės instancijos teismo pozicija ir konstatavo, jog žala sumažinta pagrįstai<sup>127</sup>.

Tačiau žala gali būti mažinama ne visais atvejais. DĮK 147 straipsnio 3 dalyje buvo nurodyta, jog tuo atveju, kai žala padaryta nusikaltimu, kurį darant buvo siekiama savanaudiško tikslo, atlygintinos žalos dydžio sumažinti negalima. Naujasis DK, formuodamas atlygintinos žalos sumažinimo taisyklės, pakeitė DĮK galiojusią nuostatą, įtvirtindamas, jog žala negali būti mažinama, jei ji padaryta tyčia. Toks reguliavimas be jokios abejonės tikslesnis ir geriau atitinkantis pačios darbuotojo materialinės atsakomybės, kaip materialinės atsakomybės pagal darbo teisę rūšies, uždavinius ir tikslus t.y. garantuoti darbdaviui (įmonei, fiziniam asmeniui) padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą.

Taip pat svarbu paminėti, jog aplinkybės, esančios pagrindu mažinti atlygintinos žalos dydį yra išimtinai siejamos su konkrečiu darbuotoju pažeidusiu savo darbinės pareigas ir sukėlusiu žalą t.y. atlygintinos žalos sumažinamas vienam darbuotojui dėl jo turtinės padėties, negali traktuojamas kaip pagrindas padidinti ar sumažinti atlygintiną žalą ir kitiems darbuotojams, grupinės atsakomybės dalyviams.

---

<sup>126</sup> 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Daugirdos IĮ v. Dainius Zabita*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.

<sup>127</sup> 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Girteka“ v. Jevgenijus Jurgelevičius*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

Apibendrinant nagrinėtą atlygintinos žalos sumažinimo klausimą, galima teigti, jog teismai aktyviai ir tinkamai taiko DK 257 straipsnio 5 dalį, leidžiančią mažinti darbuotojo darbdaviui atlygintiną žalos sumą. LAT aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą ir susijusias su atsakovo (darbuotojo) turtine padėtimi, kurių nustatymas yra pagrindas žalos dydžiui sumažinti, traktuoja ir aiškina pakankamai plačiai. Kaip matyti iš pateiktų praktinių pavyzdžių, LAT, svarstydamas galimybę sumažinti atlygintinos žalos dydį, vertina ne tik darbuotojo materialinę padėtį, bet ir atsižvelgia į jo darbo patirtį, šeimyninę padėtį, sveikatos būklę, bendras šeimos pajamas ir panašiai. Taip pat būtina pažymėti, kad žala mažinama pakankamai ženkliai, dažniausiai bent 50, o kartais ir daugiau procentų. Manytina, kad tokia LAT pozicija ir formuojama praktika gali būti vertinama teigiamai, kaip atitinkanti darbuotojo materialinės atsakomybės paskirtį ir jos specifinius tikslus.

Pirmame šio darbo skyriuje, nagrinėjant materialinės atsakomybės sampratos klausimą, buvo prieita išvados, kad apibrėžiant materialinę atsakomybę, o kartu ir darbuotojo materialinę atsakomybę kaip jos rūšį, valstybės prievartos elementas neturi dominuoti. Darbuotojo materialinė atsakomybė visų pirma susijusi su darbuotojo atsakingumo jausmu t.y. jam turi būti suteikiama teisė pačiam savanoriškai pripažinti ir atlyginti padarytą žalą. Tik tuomet, kai darbuotojas atsisako tą padaryti, galima kalbėti apie valstybinių institucijų įsikišimą ir prievartos pažeistoms darbdavio subjektinėms teisėms apginti panaudojimą. Tokios pozicijos laikosi ir įstatymų leidėjas, kuris formuluodamas DK 258 straipsnio 1 dalies normą, prioritetą teikia taikiam darbo teisinio santykio šalių susitarimui nustatydamas, kad jei darbuotojo padaryta žala ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta, tuomet taikomas priverstinis žalos išieškojimo būdas - žala neviršijant darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš jam priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu.

Savanoriškas žalos atlyginimas šalių susitarimu galimas visais darbuotojo materialinės atsakomybės atvejais. Tiek anksčiau galiojęs DĮK, tiek šiuo metu galiojantis DK leidžia šalims susitarti dėl žalos atlyginimo pobūdžio t.y. darbo teisinio santykio šalys gali susitarti pinigais ar natūra (perduodant lygiavertį turtą ar pataisant sužalotąjį) bus atlyginama padarytoji žala. DK nenustatyta kokios paskirties ir rūšies turi būti natūra darbdaviui perduodamas daiktas, todėl manytina jog šalys yra absoliučiai laisvos susitarti dėl konkretaus daikto. Galima paprieštarauti DK komentaro autorių nuomonei, kad jei sugadintas darbdaviui patikėjimo teise perduotas valdyti turtas, o siūlomas turtas yra nepritaikomas („pašalinė materija“) darbdavio veikloje, jis negali sutikti, kad žala būtų



atlyginama tokiu turtu <sup>128</sup>. Manytina, kad tokia nuostata pažeistų sutarties laisvės principą ir darbdavio asmens laisvo apsisprendimo ir laisvos ūkinės veiklos vykdymo principus. Pavyzdžiui, darbdavys gali priimti ir šiuo metu jo veiklai nereikalingą daiktą, tačiau būdamas verslo subjektu ir planuodamas savo verslo plėtrą, jis gali numatyti gauto daikto naudingumą ir jo panaudojimo galimybes ateityje.

Apibendrinant, DK nustatyta darbuotojo ir darbdavio taikaus susitarimo galimybė dėl padarytos žalos atlyginimo vertintina teigiamai. Taikus susitarimas, pasiektas bendra šalių valia, reiškia pasiektą socialinę taiką ir paprastai leidžia išsaugoti darbo teisinius santykius tarp šalių. Darbuotojas ir toliau išlaiko savo darbo vietą, kartu užsitikrinimas pajamas savo ir savo šeimos interesams tenkinti, o darbdavys, matydamas darbuotojo geranoriškumą ir savo klaidų pripažinimą, nepraranda pasitikėjimo darbuotoju, kurio svarba darbo teisiniuose santykiuose itin didelė.

Darbuotojui ir darbdaviui nesusitarus dėl atlygintinos žalos taikiai, darbdavys remdamasis DK 258 straipsnio 1 dalimi gali savo rašytiniu nurodymu išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio sumą žalai atlyginti, neviršijančią jo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio. Lietuvos darbo teisės doktrinoje galime sutikti pasiūlymų DK nustatytą vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio ribą, didinti iki trijų vidutinių darbo užmokesčio dydžių, kas praktiškai reikštų, jog ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės atveju, darbdavys pilnai galėtų gauti visą jam įstatymų leidžiamą žalos kompensavimą nesikreipdamas į teismą. Tačiau tokiai pozicijai nesunku rasti ir svarių kontrargumentų. Manytina, jog toks, darbdavio rašytiniu nurodymu galimų išieškoti nuostolių dydžio ribų išplėtimas, sudarytų sąlygas darbdaviui piktnaudžiauti savo teise. Tuo tarpu darbuotojas, dėl savo išprusimo stokos, įstatymų nežinojimo, vargu ar visada galėtų tinkamai ginčyti tokį darbdavio nurodymą. Manytina, kad nustačius didesnę leistiną išieškoti darbdavio nurodymu žalos dydį, padaugėtų ir darbuotojų inicijuojamų individualių darbo ginčų, kas taip pat neužtikrintų operatyvaus žalos atlyginimo. Reikia pažymėti ir tai, kad atlygintinos žalos nustatymas yra pakankamai daug kompetencijos reikalaujantis klausimas, kurio sprendimo patikėjimas darbdaviui taip pat būtų galimas traktuoti kaip neužtikrinantis objektyvumo ir nešališkumo principų.

Pagal DK 258 straipsnio 2 dalį sprendimą išieškoti žalą iš darbuotojo atlyginimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos. Manytina, jog DK darbdaviui nustatytas vieno mėnesio terminas, pradedamas skaičiuoti nuo žalos paaiškėjimo dienos, priimti nurodymą išieškoti žalą yra per trumpas. Susitarimas

---

<sup>128</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 403. ISBN 9955-616-00-8.

dėl žalos atlyginimo dėl įvairių objektyvių aplinkybių gali užtrukti. Pavyzdžiui, žalą padaręs darbuotojas žalos paaiškėjimo metu yra išvykęs į komandiruotę, atostogauja, serga ir panašiai. Kaip jau buvo akcentuota, taikus šalių susitarimas atlyginti padarytą žalą yra bene priimtinausias žalos atlyginimo būdas abiem pusėms, todėl įstatymų leidėjo turėtų būti skatinamas. Atsižvelgiant į išdėstytą, siūlytina DK 258 straipsnio 2 dalyje nustatytą terminą, darbdavio nurodymui išieškoti žalą iš darbuotojo atlyginimo priimti, ilginti bent iki dviejų mėnesių.

Nė vieno iš aukščiau paminėtų darbuotojo padarytos žalos atlyginimo būdų ir atvejų LAT nėra nagrinėjęs. Tai suprantama, kadangi šalims susitarus taikiai ginčo tarp šalių nebelieka, o ir darbdavio įstatymų nustatyta tvarka padarytos išskaitos iš darbo užmokesčio dažnai yra pernelyg mažos, todėl darbuotojai vengia veltis į ginčus su darbdaviu.

Analizuojant žalos atlyginimo tvarką būtina aptarti ir tuos atvejus kuomet šalims nepavyksta susitarti ir dėl žalos atlyginimo ar atlygintinos žalos dydžio kyla ginčas. Ginčiais dėl darbuotojų materialinės atsakomybės laikomi darbuotojo ir darbdavio nesutarimai dėl darbuotojų pareigos atlyginti darbdaviui padarytą žalą nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai, kylantys dėl kitų DK nuostatų reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę<sup>129</sup>. Pagal DK 258 straipsnio 3 dalį darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu išieškoti žalą, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus, tokiu kreipimusi sustabdant žalos išieškojimą. Remiantis DK, individualūs darbo ginčai privalomai nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, išskyrus atvejus nustatytus DK 295 straipsnyje, kuriame nurodyti tiesiogiai teismo kompetencijai priskiriami ginčai. Ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės nėra įtraukti į minėtą išimčių sąrašą, todėl darytina išvada, jog jiems privalomas ikiteisminis nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje. Tačiau pažymėtina tai, kad DK 296 straipsnis numato, jog tik darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės, tuo tarpu, darbdaviui teisė inicijuoti ginčo sprendimo procedūras darbo ginčų komisijoje nesuteikiama. Esant tokiam reglamentavimui, galima teigti, kad darbdavys, siekdamas apginti savo pažeistus turtinius interesus ir prisiteisti iš darbuotojo jo padarytą žalą, su tokiu reikalavimu gali tiesiogiai kreiptis į teismą. Šią nuomonę patvirtina ir LAT praktika – darbdavio reikalavimai dėl žalos, padarytos jo darbuotojo, atlyginimo priimami ir nagrinėjami, nesilaikant privalomo ikiteisminio ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje.

---

<sup>129</sup> DABULSKYTĖ, G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Mokslo darbai. Teisė*, 2008(68), p. 86.

Galiojantys darbo įstatymai darbdaviui ne tik nesuteikia teisės pradėti individualaus darbo ginčo sprendimo darbo ginčų komisijoje procedūros, bet ir teisės apskusti darbo ginčų komisijos priimtą sprendimą (DK 293 straipsnio 2 dalis). Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnis nustato, kad konstitucinių teisių ir laisvių pažeidimo atveju, asmuo turi teisę kreiptis į teismą. Tokia teisė, be jokios abejonės, turėtų būti garantuojama ir darbdaviui, ginant savo konstitucinę teisę į nuosavybę, o tokios teisės suvaržymas reikštų konstitucinių teisių į teisminę gynybą pažeidimą.

Darbo teisės teorijoje nemažai diskutuojama ar darbo ginčų komisija apskritai yra pakankamai kompetentingas organas nagrinėti ginčus dėl žalos atlyginimo. Padarytos darbuotojo veikos vertinimas, materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas, padarytos žalos nustatymo, įrodinėjimo paskirstymo klausimai yra pakankamai sudėtingi, todėl patikėti jos darbo ginčų komisijoms yra rizikinga, nes dėl kompetencijos stokos priimti sprendimai gali pažeisti darbo teisinių santykių šalių teises ir interesus. Iki įsigaliojant DK, galiojusio Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 22 straipsnio 2 dalies 2 punkte buvo įtvirtinta, jog ginčai dėl darbuotojų padarytos žalos darbdaviui atlyginimo sprendžiami tiesiogiai teisme. Atsižvelgiant į išdėstyta, bei remiantis sisteminiu ir istoriniu ginčų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės aiškinimu, manytina, jog tikslinga būtų tokią pačią nuostatą įtvirtinti ir šiuo metu galiojančiame DK.

Nagrinėjant žalos išieškojimo iš darbuotojo tvarką manytina, kad tikslinga būtų aptarti ir ieškinio senaties terminą taikomą reikalavimams dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. DĮK 242 straipsnio 2 dalyje, darbdavio ieškiniams dėl darbuotojo padarytos materialinės žalos atlyginimo buvo nustatytas vienerių metų ieškinio senaties terminas, skaičiuojamas nuo darbuotojo padarytos žalos paaiškėjimo dienos. Vėliau, priėmus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą ieškinio senaties terminas reikalavimams dėl darbuotojų padarytos materialinės žalos atlyginimo prailgintas iki trijų metų. Bendrasis trijų metų ieškinio senaties terminas nustatytas ir DK, pažymint, kad pats kodeksas ar kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams gali nustatyti sutrumpintus ieškinio senaties terminus (DK 27 straipsnio 2 dalis). Kadangi DK sutrumpinto ieškinio senaties termino reikalavimams dėl darbuotojo padarytos materialinės žalos atlyginimo nenustato, laikytina, kad tokiems reikalavimams taikytinas bendrasis trijų metų ieškinio senaties terminas, kuris, remiantis sisteme DK 27 straipsnio 5 dalies ir CK 1.127 straipsnio 1 dalies analize, pradedamas skaičiuoti nuo teisės į ieškinį atsiradimo dienos t.y. nuo momento, kai asmuo sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisės pažeidimą.

Civilinėje teisėje remiantis CK 1.134 straipsnio 1 punktu ieškinio senatis netaikoma iš asmeninių neturtinių teisių pažeidimų atsirandantiems reikalavimams, išskyrus įstatymų

nustatytus atvejus. Tačiau įstatymų leidėjas, reglamentuodamas ieškinio senaties taikymą iš asmeninių neturtinių teisių pažeidimų atsirandantiems reikalavimams darbo teisėje, nustato, kad ieškinio senatis netaikoma tik reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą (DK 27 straipsnio 3). Šių nuostatų sisteminė analizė suponuoja tai, kad darbdavio reikalavimams dėl pablogėjusios reputacijos taikomas bendrasis trijų metų ieškinio senaties terminas.

Apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta, galima teigti, kad DK nustatyta darbuotojų žalos padarytos darbdaviui atlygino tvarka turi ir teigiamų, ir neigiamų aspektų. Palankiai galima vertinti DK nustatytą darbuotojo ir darbdavio taikaus susitarimo dėl padarytos žalos atlyginimo galimybę. Teisinis reglamentavimas suteikdamas darbdaviui teisę pačiam išskaityti atlygintą žalą iš darbuotojo darbo užmokesčio, neviršijant vieno vidutinio mėnesinio jo dydžio, vertintinas taip pat teigiamai, kaip užtikrinantis operatyvesnę ir mažiau sudėtingą žalos atlyginimo procedūrą.

Tačiau dabartinis darbo ginčų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės sprendimo reguliavimas, manytina, jog gali sukelti situaciją, kuri pažeistų darbdavio konstitucines teises, todėl atitinkamai siūlytina, pakeisti DK, įtvirtinant, kad ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės būtų nagrinėjami tiesiogiai teisme, taip užtikrinant teisingą ginčo išsprendimą kompetentingose institucijose.

## IŠVADOS

1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, o taip pat darbuotojų materialinės atsakomybės, kaip jos rūšies, apibrėžimo nepateikia, savo nutartyse apsiribodamas konstatavimu, jog materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška tiesinės atsakomybės rūšis ir nurodydamas jos taikymui būtinas sąlygas. Tuo tarpu darbo teisės teorijoje, galima rasti bent keletą materialinės atsakomybės apibrėžimų, kuriuos išanalizavus, bei atsižvelgiant į darbuotojo materialinės atsakomybės taikymo tikslus ir pagrindus, padarytos žalos nustatymo ir atlyginimo tvarką, galima būtų daryti išvadą, kad darbuotojo materialinė atsakomybė, bendriausia prasme, yra darbuotojo turtinė prievolė, darbo įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiais, atlyginti darbdaviui dėl savo netinkamo ar visiško darbinių pareigų nevykdymo atsiradusią žalą.

2. Ilgą laiką Lietuvos Aukščiausiojo Teismo doktrinoje laikytasi pozicijos, jog tarp bendrovės ir jos vadovo susiklostantys teisiniai santykiai savo esme yra pavedimo (civiliniai) teisiniai santykiai. Atitinkamai, remiantis civilinės teisės nuostatomis, spęstas ir bendrovės vadovo turtinės atsakomybės klausimas. Tačiau, kaip parodo naujausi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai, bendrovės vadovui už jo pareigų, kurios apibrėžiamos pakankamai plačiai, nevykdymą ar netinkamą, remiantis DK 255 straipsnio 5 punktu, kyla visiška materialinė atsakomybė.

Darytina išvada, kad tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija pernelyg išplečia darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo sferą ir nepagrįstai ignoruoja specifinį bendrovės vadovo, kaip valdymo organo, statusą, tuo pačiu paneigiant ir vieną iš juridinio asmens pagrindinių bruožų – organizacinį vieningumą.

3. Galiojantys įstatymai nustato, kad viena iš sąlygų visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti yra kolektyvinės sutarties įmonėje galiojimas. Tačiau, kaip rodo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, ši sąlyga traktuojama tik kaip formalus reikalavimas, kurios nebuvimas neturi įtakos visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimui ir jos pagrindu atsirandantiems santykiams. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką, svarstant visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisėtumą, visų pirma analizuojami tarp šalių faktiškai susiklostę darbo teisiniai santykiai, jų turinys ir tikrieji šalių ketinimai, sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

4. DK įtvirtina nuostatą, leidžiančią teismui ar kitam organui, nagrinėjančiam ginčą dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, mažinti darbuotojo darbdaviui atlygintiną žalos dydį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą ir susijusias su atsakovo (darbuotojo) turtine padėtimi, kurių nustatymas yra pagrindas žalos dydžiui

sumažinti, traktuoja pakankamai plačiai, o atlygintinos žalos dydį mažina ženkliai. Galima daryti išvadą, kad tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika atitinka darbuotojo materialinės atsakomybės paskirtį ir jos specifinius tikslus.

5. Darbuotojų sukeltą žalą tretiesiems asmenims privalo atlyginti tokius darbuotojus samdantis darbdavys, kuris, atlyginęs žalą, įgyja atgręžtinio reikalavimo teisę į žalą padariusį darbuotoją. Pagal DK 257 straipsnio 4 dalį atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Aiškindamas šią nuostatą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo keletą svarbių taisyklių: atgręžtinis reikalavimas darbuotojui gali būti įgyvendinamas tik laikantis darbo teisės normų nuostatų, tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydį regredentas ir nukentėjęs trečiasis asmuo nustatė tarpusavio susitarimu reikalaujamo žalos atlyginimo dydis gali būti peržiūrimas ar ginčijamas, nustatant atlygintinos žalos dydį svarbu atsižvelgti į paties regredento kaltę.

6. Pagal šiuo metu galiojančią DK redakciją ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės nėra priskiriami tiesiogiai teisme nagrinėtiniems ginčams, todėl, galima būtų teigti, jog jiems privalomas ikiteisminis nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje. Tačiau aktualios redakcijos darbo įstatymai nesuteikia teisės darbdaviui inicijuoti ginčo darbo ginčų komisijoje, todėl darytina išvada, kad darbdavys dėl materialinės žalos atlyginimo gali kreiptis tiesiogiai į teismą. Tokios pozicijos laikosi ir teismai, kurie neatsisako priimti darbdavio ieškinių dėl žalos atlyginimo remdamiesi CPK 137 straipsnio 2 dalies 3 punktu t.y. suinteresuotam asmeniui, kreipusis į teismą, nesilaikant įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
6. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574.
8. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992.
9. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
10. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.
11. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. 30 декабря 2001 года. N 197-ФЗ. [žiūrėta: 2009 m. kovo 1d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>.

### II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. ABRAMAVIČIUS, A.; ČEPAS, A.; DRAKŠIENĖ, A. *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Antrasis papildytas leidimas. Vilnius. Eugrimas, 1998. ISBN 9986-752-42-6.
2. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. ISBN 9986-452-52-X.
3. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. ISBN 978-9955-30-039-7.
4. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984.
5. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. ISBN 978-9955-30-027-4.
6. NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
7. MACIJAUSKAITĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. ISBN 9955563222.

8. MIKELĖNAS, V., BARTKUS, G., MIZARAS, V. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justicija, 2003, ISBN 9986-567-73-4.
9. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė; vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, ISBN 9986-567-94-7.
10. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. ISBN 9986-567-24-6: 40.00
11. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9955-616-15-6.
12. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. ISBN 9986-567-24-6: 40.00
13. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000. ISBN 9986-567-41-6.
14. MACULEVIČIUS, J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje (tarptautinė mokslinė konferencija). Vilnius: Forzacas, 2004, p. 359-368. ISBN 9955-9702-0-0.
15. BAGDANSKIS, T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr. 1, p. 55-59.
16. DABULSKYTĖ, G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Mokslo darbai. Teisė*, 2008(68), p. 86 - 95.
17. LASTAUSKIENĖ G. Teisinės sankcijos kaip teisinio teksto elementai ir teisinių imperatyvų garantas: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2002.
18. VAITKEVIČIŪTĖ, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 2002, ISBN 9986-465-62-1.
19. КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛЕОНОВ, А. С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. – Москва: Издательство ДЕЛЮ, 2003. ISBN – 5-7749-0281-1.
20. КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; ВАСИН, В. Н. *Трудовое право: учебник*. Москва: Academia, 2003. ISBN – 5-7965-1009-90.
21. ГУСОВ, К.Н., ТОЛКУНОВА, В.Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997. ISBN-5-7975-0027-2.
22. МАТУЗОВА, Н.И., МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и права: курс лекций/под редакцией*. Москва: Юристъ, 1997. ISBN – 5-7357-0196-7ю

### III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas, Nr. 3K-3-601/1999 m, kat. 4.



2. 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus*, Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4;
3. 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Transilgė“ v. V.Kreivėnas*, Nr.3K-3-126/2001, kat. 7.3.2.
4. 2001 spalio 16 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
5. 2001 m. lapkričio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L.Sandienė v. Kauno Raudonojo Kryžiaus ligoninė*, Nr. 3K-3-1140/2001, kat. 39.6.2.12.
6. 2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.;
7. 2002 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Rozekslitas“ v. R.Galkevičienė*, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6.
8. 2002 m. spalio 9 d. LAT CBS nutartis civ. byloje *A.Kisielio IĮ v. I.Lipinskaitė*, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2.
9. 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Šinkūnaitė v. UAB „Žalgirio lota“* Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.;
10. 2003 m. sausio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-164/2003, kat. 7.3.2.
11. 2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *AB „Lietuvos elektrinė“ v. Virginija Lasevičienė*, Nr. 3K-3-162/2003 m., kat. 7.3.2.
12. 2003 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L.Linkevičienė*, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2.
13. 2003 m. spalio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L.Šatraitytė v. UAB „Paira“*, Nr. 3K-3-931/2003, kat. 39.3; 56.1.
14. 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v. Renadas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2. ir kt.
15. 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004 m., kat. 7.3.2.; 7.4.
16. 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Daugirdos IĮ v. Dainius Zabita*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.
17. 2004 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G.Pūkas*, Nr. 3K-3-480/2004, kat 18.2; 21.6.
18. 2005 m. sausio 10 d. LAT teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Dola“ v. J.Brazauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

19. 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. Nr. 3K-3-138/2005.
20. 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. *J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.
21. 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Girteka“ v. Jevgenijus Jurgelevičius*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.
22. 2005 m. rugsėjo 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Inga Stasiškytė v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.
23. 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N.Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.;
24. 2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos instituto v. J. J. Žilinskui*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.
25. 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Stateta“ v. R. Ališauskas*, Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.
26. 2006 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *VšĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S. Č.*, Nr. 3K-3-75/2006, kat. 16.1; 16.5.5.
27. 2006 m. vasario 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3.;
28. 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr.3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 16.7.
29. 2006 m. balandžio 14 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje civ. byloje *AB „Hansabankas“ v. O.R.*, Nr. 3K-7-120/2006, kat.16.7; 16.8; 114.4; 114.5.
30. 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Grasta“ v. J.S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.;
31. 2007 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.
32. 2007 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2.
33. 2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B., I. V., I. Z. A. v. UAB Telšių šilumos tinklai*, Nr. 3K-7-345/2007, kat.114.8.2; 44.2.4.1
34. 2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr.3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.
35. 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. P v. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

## SANTRAUKA

Darbuotojų materialinės atsakomybės tikslas dvejopas. Viena vertus, būtina užtikrinti darbdavio konstitucinių teisių į nuosavybę apsaugą, o esant jų pažeidimui garantuoti visų ar dalies nuostolių atlyginimą, kita vertus reikalinga apsaugoti ir darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesus.

Nepaisant to, kad darbuotojų materialinės atsakomybė sistemiškai reglamentuota Lietuvos Respublikos darbo kodekse, įstatyminis reglamentavimas nėra pakankamai išsamus, kad pateiktų kiekvieno praktikoje kylančio ginčo sprendimą, todėl ypatingai svarbi teismų, kaip teisę aiškinančio ir taikančio subjekto, praktikos analizė. Pagrindinis šio magistro darbo tikslas – išnagrinėti darbuotojų materialinę atsakomybę ir atskleisti pagrindines problemas, kylančias darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančias nuostatas taikant praktikoje. Magistro darbe pateikiamas kompleksiškas darbuotojų materialinės atsakomybės tyrimas: analizuojama darbuotojų materialinės atsakomybės samprata ir galimi jos apibrėžimai, atskleidžiami šio poįstituto tikslai, išsamiai nagrinėjami atsakomybės taikymo pagrindai (bendrosios ir specialiosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygos), žalos nustatymo kriterijai ir atlyginimo tvarka, taip pat pateikiama glausta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizė sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimus.

Analizuojant aukščiau išvardintus darbuotojų materialinės atsakomybės aspektus pagrindinis dėmesys akcentuojamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizei ir jos įvertinimui.

## **SUMMARY**

### **THE PRACTICE OF THE SUPREME COURT OF LITHUANIA DECIDING THE CASES OF EMPLOYEE'S MATERIAL RESPONSIBILITY**

The objective of the employee's material liability is dual. On the one part it is necessary to ensure protection of employer's constitutional rights of ownership and in the case of its violation to guarantee full or partial indemnification of caused damage, on the other part it is very important to protect interests of an employee, as a weaker part of the employment contract.

Despite the fact that material liability of employees systematically regulated by the Labor Code of the Republic of Lithuania, legal regulation is not sufficiently detailed to provide a decision for every dispute arising in practice, therefore, particularly important to analyse practice of the courts, as a subject entitled to the interpretation and application of law. The main objective of this master's work – to analyse employee's material liability and to discover the main issues, arising when the rules regulating the employee's material liability are applied in practice. The masters work provides a complex employee's material liability study and analysis of: the concept of employee's material liability, its definitions and objectives, the application grounds (common and special conditions of material liability), criteria of determination of the amount of damage to be compensated, the order of recovery of damage caused by an employee, as well as provides the concise research of the company's manager's liability issues arising in the practice of the Supreme Court of Lithuania.

The research of the aspects of the employee's material liability specified above, mainly focuses on the analysis of the practice of the Supreme Court of Lithuania and its evaluation.