

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Irmos Zerveckaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos**

Vadovas: asist. I. Povilaitienė  
Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius 2012

## Turinys

Įvadas.....	3
1. Materialinė atsakomybė darbo teisėje.....	6
1.1. Materialinės atsakomybės samprata .....	6
1.2. Materialinės ir civilinės atsakomybės santykis: panašumai ir skirtumai.....	11
2. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos.....	15
2.1. Žala.....	16
2.2. Neteisėta veika.....	18
2.3. Priežastinis ryšys.....	29
2.4. Kaltė.....	33
2.5. Pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies teisės pažeidimo metu sąsajumas darbo santykiais.....	37
2.6. Žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla.....	40
3. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	44
3.1. Turtinės žalos dydžio nustatymo kriterijai ir žalos išieškojimo probleminiai aspektai.....	44
3.2. Neturtinė žala darbo teisiniuose santykiuose: LAT praktika.....	51
Išvados.....	59
Literatūros sąrašas.....	61
Santrauka.....	69
Summary.....	70

## Ivadas

Darbo teisė – tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja visuomeninius santykius, susidarančius darbo procese tarp darbdavio ir darbuotojo, taip pat glaudžiai su šiais santykiais susijusius darbdavių bei jų organizacijų, darbuotojų kolektyvų (ar jų atstovų) ir valstybės institucijų santykius.<sup>1</sup> Vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų yra darbuotojų ir darbdavių materialinė atsakomybė. Šiai atsakomybei atsirasti yra būtinos Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>2</sup> (toliau – Darbo kodeksas) nurodytos sąlygos. Nesant bent vienos iš šių sąlygų, negali kilti ir materialinė atsakomybė. Taigi remiantis tuo, kas pasakyta, yra labai svarbu išsiaiškinti minėtų sąlygų turinį, nes materialinės atsakomybės institutas yra socialiai reikšmingas, sukeliantis tam tikrų turtinių neigiamų padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.

Materialinės atsakomybės sąlygų nuodugnus ištyrimas yra svarbus tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Pažymėtina, kad įsigaliojusius Darbo kodeksui, buvo išplėtos materialinės atsakomybės taikymo ribos. Atsiradusi naujovė – teisės normų, reglamentuojančių darbdavių materialinę atsakomybę ir materialinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų, įtvirtinimas. Palyginti nesenas materialinės atsakomybės sąlygų reglamentavimas lemia teismų klaidingų sprendimų priėmimą bylose, susijusiose su materialinės atsakomybės taikymu. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų analizės reikšmingumą ir jos poreikį liudija ir nelygiavertė materialinės atsakomybės subjektų ekonominė ir socialinė padėtis. Materialinės atsakomybės pagrindinis tikslas yra socialinio kompromiso tarp darbdavių ir darbuotojų užtikrinimas.

Nepaisant to, materialinės atsakomybės institutas, lyginant jį su kitais darbo teisės institutais, nebuvo nagrinėtas pakankamai plačiai. Žinoma, galima paminėti, kad viena didžiausių materialinės atsakomybės instituto analizių buvo atlikta 2006 metais, T. Bagdanskiui apgynus disertaciją tema „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“. Tačiau atsižvelgus į tai, kad teismų praktika, nors ir nežymiai, keičiasi, būtina skirti dėmesio išsamiam materialinės atsakomybės instituto nagrinėjimui. Šio rašto darbo originalumas yra grindžiamas tuo, kad didelis dėmesys šiame darbe yra skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) suformuotai materialinės atsakomybės normų taikymo ir aiškinimo praktikai, šios praktikos pokyčiams.

---

<sup>1</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. (et al). *Lietuvos teisės pagrindai*. Justitia: Vilnius, 2004. P. 349. ISBN 9955616032.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Pagrindinis šio darbo tikslas – teoriniu (teisės aktų ir teisės mokslininkų darbų analizės pagrindu) ir praktiniu (LAT nutarčių, priimtų civilinėse bylose, susijusiose su materialinės atsakomybės institutu, pagrindu) aspektais išanalizuoti materialinės atsakomybės sampratą, materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas ir žalos dydžio nustatymo ir atlyginimo pagrindinius probleminius aspektus.

Įstatymų leidėjas tiek anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse<sup>3</sup> (toliau – Darbo įstatymų kodeksas), tiek dabartiniame Darbo kodekse nėra tiesiogiai įtvirtinęs materialinės atsakomybės sąvokos. Klausimas, kas lėmė tokių įstatymų leidėjo žingsnį, įtakojo autoriaus pasirinkimą šio darbo pirmoje dalyje plačiau nagrinėti materialinės atsakomybės sampratą, pateikiamą darbo teisės doktrinos atstovų darbuose ir teismų praktikoje. Atsižvelgus į tai, kad prieš Darbo kodekso įsigaliojimą, darbo teisės normomis buvo reglamentuojama tik darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, o darbdavių atsakomybės atveju buvo taikytos civilinės teisės nuostatos<sup>4</sup>, buvo pasirinkta analizuoti materialinės ir civilinės atsakomybės panašumus ir skirtumus. Šio uždavinio pasirinkimą lėmė ir tai, kad teisinis reguliavimas šiuo metu yra pasikeitęs ir darbdavių atsakomybė yra reglamentuojama materialinės atsakomybės normomis, tačiau teismai dar daro klaidų taikydami šią atsakomybės rūšį. Didelis dėmesys yra skiriamas pagrindinio darbo objekto – materialinių atsakomybės atsiradimo sąlygų – visapusiškai ir nuodugniai analizei, remiantis darbo teisės doktrinos aiškinimu ir teismų praktikoje pateiktu interpretavimu. Pagrindinė materialinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė – žalos atlyginimas nukentėjusiajam asmeniui. Tai lėmė rašto darbo trečios dalies objekto pasirinkimą. Žala gali pasireikšti turtinės ir/arba neturtinės žalos pavidalu. LAT yra pažymėjęs, kad turtinė ir neturtinė žala yra dvi savarankiškos žalos rūšys, atlyginamos skirtingais pagrindais, o jų dydis nustatomas pagal skirtingus kriterijus.<sup>5</sup> Atsižvelgus į šią teismų praktikos suformuluotą nuostatą, buvo pasirinkta atskirai analizuoti abiejų žalos rūšių dydžio nustatymo kriterijus ir atlyginimo tvarką. Pažymėtina, kad neturtinės žalos instituto reglamentavimas yra naujovė, įtvirtinta Darbo kodekse, ir teismų praktika šiuo aspektu yra tebesiformuojanti. Atsižvelgus į tai, bus siekiama atskleisti probleminius atvejus, susijusius su neturtinės žalos dydžio nustatymu teismų praktikoje.

Materialinės atsakomybės sąlygų taikymo ir aiškinimo problemos bus analizuojamos panaudojus sisteminį, loginį, lingvistinį ir istorinį lyginamąjį metodus.

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>4</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis c. b. *B. J. K. v. Kėdainių Krakių ŽŪB*, Nr. 3K-3-825/2001, kat. 39.6.2.12.

<sup>5</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S).

Lingvistinis metodas naudojamas siekiant atskleisti materialinės atsakomybės sampratą, jos elementus. Loginis ir sisteminis analizės metodai naudojami nagrinėjant materialinę atsakomybę reglamentuojančių aktų atskiras nuostatas, jų sistemą bei praktinį taikymą ir aiškinimą teismų praktikoje. Istorinis lyginamasis metodas padėjo giliau pažvelgti į atskirus materialinės atsakomybės instituto reglamentavimo aspektus skirtingais laikotarpiais, priklausomai nuo norminių teisės aktų keitimosi.

Materialinės atsakomybės sampratos, sąlygų aiškinimo ir taikymo tyrimas atliktas remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, tarptautiniais teisės aktais, didelis dėmesys skiriamas darbo teisės doktrinos, susijusios su darbo objektu, analizei ir LAT praktikai. Pirmiausiai, rašto darbe išsikeltiems tikslams pasiekti bus naudojamosi Lietuvos Respublikos teisės aktais. Iš jų paminėtini darbo teisės įstatymai: Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)<sup>6</sup>, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (toliau – Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas)<sup>7</sup> ir kiti šiai temai aktualūs įstatymai. Taip pat bus remiamasi tarptautinių organizacijų priimtais teisės aktais: direktyvomis, konvencijomis ir rekomendacijomis. Žinoma, darbo tikslų pasiekti negalima be išsamios darbo teisės doktrinos analizės. Daugiausiai buvo remtasi darbo teisės teoretikų – I. Nekrošiaus, V. Nekrašo, T. Bagdanskio darbais. Pastebėtina, kad teismai dažnai daro klaidų taikydami materialinės atsakomybės sąlygas praktikoje, todėl šiame darbe ypač didelis dėmesys skiriamas ir LAT nutarčių analizei. Lietuvos Respublikos teismų įstatyme yra įtvirtinta nuostata, kad LAT formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ar kitus teisės aktus.<sup>8</sup> Be to šio Teismo vaidmenį sustiprino ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2006 m. kovo 28 d. priimdamas nutarimą, kuriame pirmą kartą konstitucinės doktrinos lygmeniu konstatavo precedento svarbą.<sup>9</sup> Pasirinkta nagrinėti nuo 1997 metų iki dabartinio momento imtinai priimtas LAT nutartis. Pažymėtina, kad darbo objektu yra laikomos ir tos nutartys, kurios priimtos jau nebegaliojančių įstatymų pagrindu, tačiau juose suformuluoti išaiškinimai išliko aktualūs ir esant dabartiniam teisiniam reglamentavimui.

---

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999 m., Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2006, Nr. 60-2121.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.

# 1. Materialinė atsakomybė darbo teisėje

## 1.1. Materialinės atsakomybės samprata

Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, susiklostančius darbo proceso metu.<sup>10</sup> Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų, šie teisiniai santykiai kiekvienoje visuomenėje yra plačiai paplitę, todėl ir su materialinės atsakomybės institutu, kylančiu iš darbo teisinių santykių, praktikoje susiduriama dažnai.

Materialinių atsakomybės sąlygų analizę tikslinga pradėti apibrėžiant materialinės atsakomybės sampratą įstatyminiu, teisės doktrinos ir teismų praktikos lygiais.

Pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys materialinės atsakomybės institutą yra Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, o Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>11</sup> (toliau – Civilinis kodeksas) nuostatos yra taikomos papildomai. Tai yra nurodyta Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 11 punkte ir Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalyje.

Iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojęs 1972 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas tiesiogiai neįtvirtino materialinės atsakomybės apibrėžimo, tai palikdamas darbo teisės teorijos ir teismų praktikos dispozicijai. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse materialinė atsakomybė yra reglamentuojama aiškiau ir išsamiau, nurodant materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą, sąlygas, ribotosios ir visiškos materialinės atsakomybės atvejus ir kita, tačiau taip pat nepateikiant materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimo. Darbo kodekso 245 straipsnyje yra nurodytas materialinės atsakomybės pagrindas. Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Galima teigti, kad šis Darbo kodekso straipsnis savo lingvistine prasme yra labai artimas materialinės sąvokos įtvirtinimui įstatyminiu lygmeniu, nes šio straipsnio nuostatų turinys savyje talpina pagrindinius teisinės atsakomybės sąvokos elementus: atsakomybės atsiradimo pagrindą – teisės pažeidimą, kuris kyla dėl tam tikrų teisės normų nustatytų pareigų pažeidimo ar jų nevykdymo, realios žalos atsiradimą, atsakomybės subjektų nurodymą. Darbo kodekso 246 straipsnyje yra nurodytos specialiai teisinės atsakomybės rūšiai – materialinei atsakomybei – atsirasti būtinos sąlygos, kurios nebuvo reglamentuotos prieš tai galiojusio Darbo įstatymų kodekso nuostatose. Galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso rengėjai nors ir neįtvirtino

---

<sup>10</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t. P. 40. ISBN 9989-616-13-X.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

tiesiogiai materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimo, tačiau pakankamai išsamiai reglamentavo materialinės atsakomybės institutą.<sup>12</sup>

Darbo teisės doktrinoje materialinė atsakomybė yra apibrėžiama gana skirtingai.<sup>13</sup> Materialinė atsakomybė gali būti apibrėžiama kaip vienos iš darbo teisinių santykių šalių (darbuotojo ar darbdavio) pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas.<sup>14</sup> Pažymėtina, kad šis pateiktas materialinės atsakomybės apibrėžimas yra gana išsamus, nes teisinėje literatūroje galima rasti apibrėžimų, numatančių, kad materialinė atsakomybė yra laikoma asmens teisinė pareiga atlyginti nuostolius, atsiradusius dėl jų kaltų veiksmų, įstatymo nustatyta tvarka ir dydžiu<sup>15</sup> arba 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>16</sup>. Šie minėti apibrėžimai nėra išsamūs, nes: 1) pirmajame apibrėžime nurodyta, kad materialinės atsakomybės atsiradimas galimas tik tuo atveju, kai teisės pažeidėjas savo kaltais veiksmais pažeidžia nustatytas darbo pareigas (veikimu), 2) antrajame nurodyta priešingai – žala atsiranda dėl neteisėtų kaltų darbo pareigų nevykdymo (neveikimu). Teisės pažeidimas gali kilti veikiant tiek aktyviai – pažeidus nustatytas teises ir pareigas, tiek neveikimu, kuris pasireiškia pasyviai pažeidėjo elgesiu, kai esant tam tikroms sąlygoms nesiimama priemonių užkirsti kelią žalai atsirasti.<sup>17</sup> Materialinė atsakomybė yra ne išimtis – Darbo kodekse yra nurodyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad materialinės atsakomybės sąvokoje turėtų būti nurodomos abi neteisėtos veikos rūšys.

Kiti darbo teisės doktrinos atstovai pateikia platesnės apimties materialinės atsakomybės sąvoką – materialinė atsakomybė yra apibrėžiama kaip rūšis valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus ir turi apsauginio teisinio santykio

---

<sup>12</sup> Palyginus su iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusių Darbo įstatymų kodeksu, pastebimas teisės normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, kiekybinis skirtumas Darbo kodekso naudai – Darbo įstatymų kodekse materialinė atsakomybė buvo reglamentuota 142-147 straipsnio nuostatose (imtinai), tuo tarpu Darbo kodekse – Darbo kodekso 245-258 straipsniuose (imtinai). Taip pat Darbo įstatymų kodeksas reglamentavo tik darbininkų ir tarnautojų materialinę atsakomybę, o Darbo kodeksas numato ne tik darbuotojų, bet ir darbdavio materialinę atsakomybę. Galima paminėti ir daugiau skirtumų – materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas, neturtinės žalos atlyginimo reglamentavimas Darbo kodekse ir taip toliau.

<sup>13</sup> BAGDANSKIS, Tomas. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), 74-84, p. 75.

<sup>14</sup> NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 345, ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>15</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 148.

<sup>16</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t. P. 361-362. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>17</sup> *Cit. op.* 14, p. 350.

formą siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka.<sup>18</sup> R. Macijauskienė šį apibrėžimą praplečia papildomais materialinės atsakomybės tikslais, teigdama, kad šios atsakomybės tikslas yra apginti ne tik nukentėjusios šalies turtinius interesus, bet ir teisėtvarką, ir ji yra skirta pasmerkti teisės pažeidimus.<sup>19</sup> Tokia materialinės atsakomybės sąvoka norima atkreipti dėmesį į tai, kad materialinė atsakomybė, be žalos atlyginimo, atlieka prevencinį (auklėjamąjį) pobūdį.

Vieną išsamiausių materialinės atsakomybės sampratos apibrėžimų pateikia T. Bagdanskis savo monografijoje „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“: „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 nustatytu dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.“<sup>20</sup> Pastebėtina tai, kad pateiktoje materialinės atsakomybės sąvokoje yra teigiama, kad materialinės atsakomybės tikslas yra apginti nukentėjusios šalies turtinius interesus. Tačiau darbdaviai ir darbuotojai gali pažeisti ne tik asmens turtinę teisę, bet labai dažnai yra sutinkamas neturtinio intereso pažeidimas, pavyzdžiui, tais atvejais, kai žala yra padaroma asmens sveikatai ar gyvybei. Manytina, kad materialinės atsakomybės sąvokoje neturėtų būti eliminuojamas ir neturtinio intereso pažeidimas.

Atlikus darbo teisės doktrinų atstovų pateiktų materialinės atsakomybės sąvokų analizę, galima išskirti pagrindinius materialinės atsakomybės sąvokos sudėties elementus, sutinkamus kiekvienoje darbo teisės teoretikų pateiktoje materialinės atsakomybės sąvokoje:

1. Atsakomybės subjektai yra darbo teisinio santykio šalys;
2. Pažeidžiamos darbo teisės normomis nustatytos pareigos (asmens veikimu ar neveikimu);
3. Žalos atsiradimas;
4. Teisės pažeidėjo pareiga atlyginti nuostolius nukentėjusiajai šaliai.

Kaip matyti iš analizuotų materialinės atsakomybės sąvokų, kai kurie darbo teisės doktrinos atstovai neapsiriboja minėtais teisinės atsakomybės bruožais ir materialinės

---

<sup>18</sup> DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 228, ISBN 5-417-00416-2.

<sup>19</sup> MACIJAIUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P. 12.

<sup>20</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 70, ISBN 978-9955-30-039-7.



atsakomybės sąvoką praplečia teiginiais, kad materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis, nurodo ne tik pagrindinę šios atsakomybės funkciją – nuostolių kompensavimą nukentėjusiajam, bet ir prevencinę (auklėjamąją) bei apsauginę funkcijas, akcentuoja darbo santykių subjektų interesų pusiausvyros užtikrinimą. Manytina, kad būtina plačiau paanalizuoti kiekvieną iš šių teiginių, siekiant suprasti tokį materialinės atsakomybės sąvokų autorių pasirinkimą.

Pirmiausiai, yra teigiama, kad materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis. Pažymėtina, kad teisinė atsakomybė yra besikeičianti kategorija, kurios suvokimui įtakos turi tuo metu valstybėje vyraujantis politinis režimo tipas ir vyraujanti teisės samprata. Totalitarinėse ar autoritarinėse valstybėse įprastai vyrauja teisinis pozityvizmas. H. Kelsenas teigia, kad pozityvizmas nepripažįsta jokios „kitos“ teisės, išskyrus tą oficialiąją normatyvinę tvarką, kurią teisinė bendruomenė nustato sau ir savo nariams.<sup>21</sup> Pasak teisinio pozityvizmo doktrinos atstovų, oficiali normatyvinė tvarka yra įgyvendinama naudojantis valstybės primestu prievartos mechanizmu. Taigi atsižvelgus į Lietuvos santvarką 1940-1990 metais yra suprantamas materialinės atsakomybės, kaip valstybinės prievartos rūšies, įtvirtinimas materialinės atsakomybės sąvokoje. Lietuvai 1990 metais vėl tapus demokratine valstybe, atitinkamai keitėsi ir valstybėje vyraujanti teisės samprata. Atsižvelgus į tai, manytina, kad nebėra pagrindo akcentuoti valstybinę prievartą materialinės atsakomybės sąvokoje, nes ne visais atvejais darbo sutarties šalys kreipiasi į teismą dėl žalos atlyginimo. Prioritetas turi būti teikiamas taikiam darbo ginčo, kylančio iš materialinės atsakomybės, išsprendimui. Bendroji taisyklė, kad teisės pažeidėjas pripažįsta savo kaltę ir atlygina savo neteisėta veika padarytą žalą. Ir tik tuomet, kai darbo sutarties šalys nesugeba taikiai išspręsti kilusio ginčo, nukentėjusiam asmeniui yra garantuojama valstybės apsauga – teisė kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą dėl pažeistos teisės gynimo ir padarytų nuostolių atlyginimo.

Antra, visose materialinės atsakomybės sąvokose yra įtvirtinamas nukentėjusiojo teisių gynimas. Žinoma, tai yra svarbiausia materialinės atsakomybės instituto funkcija – atlyginti nukentėjusiam patirtą žalą ir grąžinti jį į tokią padėtį, kurioje jis buvo prieš teisės pažeidimą. Tačiau galima pažymėti, kad be kompensacinės funkcijos, materialinė atsakomybė atlieka prevencinę ir apsauginę funkcijas. Pavyzdžiui, prevencinės funkcijos paskirtis yra užkirsti kelią teisę pažeidžiančių veiksmų atsiradimui. Tačiau ji, pasak teisės doktrinos atstovų, lyginant su kompensacine funkcija, yra antraeilė.<sup>22</sup> Aišku, kiekviena

---

<sup>21</sup> KELSEN, Hans. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 24. ISBN 9955-50-129-4.

<sup>22</sup> MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 40, ISBN 9986-567-04-1.

teisinės atsakomybės funkcija yra svarbi ir reikšminga, tačiau manytina, kad materialinės atsakomybės sąvokoje užtektų nurodyti pagrindinę šios atsakomybės funkciją.

Kai kurie darbo teisės doktrinos atstovai pateiktose materialinės atsakomybės sampratoje akcentuoja, kad šia teisinės atsakomybės rūšimi turi būti palaikoma darbo sutarties šalių interesų pusiausvyra. Visuotinai pripažįstama, kad materialinė atsakomybė pasižymi darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies gynimu.<sup>23</sup> Darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyros interesams palaikyti yra taikomi skirtingi standartai: darbdavio materialinės atveju galioja visiško žalos atlyginimo principas, kai tuo tarpu darbuotojų materialinės atsakomybės atveju pirmenybė teikiama ribotam nuostolių atlyginimui. Antra, darbdavio kaltė dauguma atveju yra preziumuojama, o darbuotojams galioja nekaltumo prezumpcija. Taip pat galima pažymėti, kad Darbo įstatymo kodeksas reglamentavo tik darbininkų ir tarnautojų materialinę atsakomybę. Tačiau negalima eliminuoti ir darbuotojų interesų apsaugos teisės pažeidimo atveju. Todėl galima daryti išvadą, kad darbo teisės doktrinos atstovai atsižvelgdami į šias minėtas aplinkybes ir siekdami apsaugoti abiejų darbo sutarties šalių teisėtus interesus, įtvirtino interesų pusiausvyros užtikrinimo principą materialinės atsakomybės sampratoje.

LAT praktikoje, kaip ir įstatyminiame reguliavime, taip pat nėra suformuluoto materialinės atsakomybės apibrėžimo. Teismai, sprenddami ginčus, kilusius iš darbo teisinių santykių, vietoje pateiktos savo suformuluotos materialinės atsakomybės sąvokos, nurodo Darbo kodekso 245 straipsnio nuostatą, įtvirtinančią materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą: 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>24</sup> Remiantis tokia LAT praktika, galima daryti prielaidą, kad teismai laikosi pozicijos, kad materialinės atsakomybės institutas yra pakankamai sureglamentuotas įstatyminiu lygmeniu, todėl nereikalauja materialinės atsakomybės sampratos pateikimo teismų praktikoje.

Atlikus materialinės atsakomybės sampratos įstatyminiu, darbo teisės doktrinos ir teismų praktikos lygmenimis, analizę, galima pateikti tokį materialinės atsakomybės apibrėžimą: materialinė atsakomybė – tai vienos iš darbo sutarties šalių prievolė, darbo įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiais, atlyginti kitai darbo sutarties šaliai dėl netinkamai atliktų darbo pareigų arba jų neatlikimo atsiradusią žalą. Materialinės atsakomybės apibrėžimas yra pateiktas atsižvelgus į pagrindinius teisinės atsakomybės elementus ir

---

<sup>23</sup> DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, Nr. 71, p. 107. ISSN 1392-1274.

<sup>24</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. R. Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat.16. 5. 3.

stengiantis akcentuoti tik svarbiausius materialinės atsakomybės bruožus, siekiant pateikti koncentruotą materialinės atsakomybės sąvoką.

## **1.2. Materialinės atsakomybės ir civilinės atsakomybės santykis: panašumai ir skirtumai**

Iki Antrojo pasaulinio karo pabaigos darbo santykius reglamentuojantys įstatymai buvo laikomi civilinės teisės dalimi ir tik XX a. viduryje darbo teisė tapo savarankiška teisės šaka.<sup>25</sup> Pažymėtina, kad ne visose valstybėse materialinės atsakomybės institutas yra įtvirtintas darbo teisėje, dažnai materialinė atsakomybė yra reglamentuojama civilinės atsakomybės normomis. Pavyzdžiui, Latvijoje, nėra materialinės atsakomybės instituto. Latvijos Respublikos darbo įstatyme yra nurodyta tik darbuotojų civilinė atsakomybė, o darbdavių civilinė atsakomybė yra reglamentuojama Latvijos Respublikos civiliniame įstatyme.<sup>26</sup>

Kaip minėta, Lietuvoje buvo pasirinkta materialinę atsakomybę reglamentuoti darbo teisės normomis. Pažymėtina, kad Darbo įstatymų kodekse buvo reglamentuojama tik darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, o darbdavys žalą atlygindavo pagal civilinę atsakomybę reglamentuojančias normas – vienoje savo nutartyje LAT vartoja sąvoką „darbdavio civilinė atsakomybė“.<sup>27</sup> Šiandien galiojančio Darbo kodekso normos reglamentuoja ir darbdavio materialinės atsakomybės klausimus. Manytina, kad šios istorinės prielaidos ir kiti materialinės ir civilinės atsakomybės instituto panašumai lėmė teismų praktikoje kylančias problemas dėl materialinės atsakomybės pagal darbo teisę atribojimo nuo civilinės atsakomybės.

Teisės doktrinoje civilinė atsakomybė suprantama kaip turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo, o kita šalis privalo atlyginti nuostolius. Šios turtinės prievolės atsiradimo pagrindas – sutarties pažeidimas arba delikto atsiradimas.<sup>28</sup> Pagal atsakomybės atsiradimo pagrindą atitinkamai yra skiriamos sutartinė civilinė atsakomybė ir deliktinė civilinė atsakomybė. Sutartinė civilinė ir deliktinė civilinė atsakomybė turi bendrų bruožų – visų pirma, šios abi atsakomybės rūšys yra turtinės prievolės, kreditorius turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius, o skolininkas turi pareigą tą reikalavimą įvykdyti. Antra, tiek sutartinės civilinės, tiek deliktinės civilinės atsakomybės pagrindinė funkcija yra kompensacinė – tai reiškia, kad taikant bet

---

<sup>25</sup> PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(2), p. 52. ISSN 1392-1274.

<sup>26</sup> *Cit. op.* 23, p. 71.

<sup>27</sup> *Cit. op.* 4.

<sup>28</sup> *Cit. op.* 22, p. 43.

kurią iš šių atsakomybių yra siekiama ne nubausti skolininką, o kompensuoti kreditoriui padarytą žalą. Trečia, abiejų civilinės atsakomybės rūšių atvejais yra patiriami turtinio pobūdžio praradimai. Atsižvelgus į šių civilinės atsakomybės rūšių sampratą, galima teigti, kad materialinė atsakomybė turi panašumų su minėtomis civilinėmis atsakomybės rūšimis. Materialinė atsakomybė taip pat gali kilti tiek iš sutarties pažeidimo, tiek iš delikto. Pirmu atveju, kaip pavyzdį galima pateikti situaciją, kai darbuotojas nevykdo darbo sutartyje nurodytų darbinių funkcijų ir darbdavys dėl to patiria nuostolių. Antru atveju, atsakomybė kyla iš delikto, pavyzdžiui, žalos padarymas sveikatai ar gyvybės atėmimas.

Taip pat galima pateikti ir daugiau materialinės ir civilinės atsakomybės panašumų. Pavyzdžiui, abiejų atsakomybės rūšių atsiradimo pagrindas – tam tikras teisės pažeidimas, kuris atsiranda pažeidėjui kaltais neteisėtais veiksmais arba neveikimu pažeidus tam tikras nustatytas pareigas. Antra, tiek materialinės, tiek civilinės atsakomybės atvejais, asmuo, kurio teisės buvo pažeistos, patiria turtinius praradimus. Trečia, tiek materialinės, tiek civilinės atsakomybės pagrindinė funkcija yra ta pati – kompensacinė. Siekiama ne nubausti pažeidėją, o kompensuoti pažeidėjo padarytus nuostolius ir grąžinti asmenį, kurio teisė pažeista, į tokią padėtį, kurioje jis buvo prieš teisės pažeidimą. Pažymėtina, kad tiek materialinei, tiek civilinei atsakomybei atsirasti ne visais atvejais būtina kaltė – Civilinio kodekso 6.270 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad asmuo, kurio veikla yra 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. Tuo tarpu kita Civilinio kodekso norma – 6.264 straipsnis nurodo, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas kaltės.

Darbo įstatymų kodekso 142 straipsnyje buvo numatyta, kad žala materialinės atsakomybės atveju yra atlyginama nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn už veiksma (neveikimą), kuriuo padaryta žala įmonei, įstaigai, organizacijai. Į Darbo kodeksą ši nuostata nebuvo perkelta, tačiau tiek teisės teorijoje, tiek praktikoje yra pripažįstama, kad materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis.<sup>29</sup> Civilinės atsakomybės, taip pat kaip ir materialinės atsakomybės atveju, taikymas nepašalina galimybės kartu taikyti ir kitas atsakomybės rūšis, pavyzdžiui, drausminę, baudžiamąją, administracinę ir kitas atsakomybės rūšis.

---

<sup>29</sup> VERIKAS, Andrius. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija.*, 2003, Nr. 11(89), p. 66.

Atlikus Darbo kodekso nuostatų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, analizę, pastebėtina, kad pats Darbo kodeksas tam tikrais atvejais numato materialinės atsakomybės sąsają su civilinės teisės normomis. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 250 straipsnis numato, kad neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Taigi pagrindas neturtinei žalai atlyginti yra Darbo kodekso norma, o jos atlyginimo tvarka yra nustatyta Civiliniame kodekse. Tai yra nevienintelė blanketinė norma, nukreipianti į Civilinį kodeksą – Darbo kodekso 249 straipsnyje yra reglamentuoti atvejai, kada iš darbo teisinių santykių kilusi žala yra atlyginama pagal Civilinio kodekso normas:

1. Darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu;
2. Žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turta;
3. Kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai.

Nors yra nemažai materialinės ir civilinės atsakomybės panašumų, tačiau tapatinti šių dviejų atsakomybės rūšių negalima. Pirmiausia, žalos atlyginimui pagal civilinę teisę atsirasti pakanka to, kad yra bendrosios atsakomybės sąlygos (žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, pažeidėjo kaltė), tuo tarpu materialinės atsakomybės atsiradimui būtinas ne tik bendrųjų atsakomybės sąlygų, bet ir specialiųjų sąlygų (pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla) visetas.

Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad civilinė atsakomybės atveju yra atlyginami nuostoliai (žala) ir/ar netesybos (bauda, delspinigiai). Tuo tarpu darbo teisėje materialinė atsakomybė pasireiškia tik nuostolių (tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų) atlyginimu – LAT civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E.R.* nurodė materialinės atsakomybės atveju galimas atlygintinos žalos rūšis, nepaminėdamas netesybų rūšies atsiradimo galimumo: „materialinė atsakomybė atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo, t. y. turto netekimo, sužalojimo ir pan., tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo veiksmų, be padarytos tiesioginės žalos, darbdavys praranda tam tikras pajamas, kurias darbuotojas taip pat turėtų atlyginti darbdaviui (negautos pajamos).“<sup>30</sup>

Kitas materialinės ir civilinės atsakomybės skirtumas yra skirtingas atsakomybės dydis. Nors tiek ir civilinės atsakomybės, tiek ir materialinės atsakomybės atveju galioja visos apimties žalos kompensavimo taisyklė, tačiau Darbo kodekso nuostatos numato

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis c. b. *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E.R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6 (S).

atvejus, kada darbuotojų padarytos žalos darbdaviui atlyginimo dydis yra ribojamas. Kaip buvo minėta, yra laikoma, kad darbuotojas yra labiau pažeidžiama ir silpnesnė darbo santykių šalies pusė, todėl darbuotojų materialinės atsakomybės atveju yra taikomos žalos atlyginimo darbdaviui ribos – bendroji taisyklė, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau nei trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus įstatyme numatytus atvejus, kada privalo atlyginti visą kilusią žalą.

Visuotinai pripažįstama, kad darbo teisėje vyrauja tiek administracinio teisinio metodo būdai ir priemonės (darbo drausmės, darbo laiko trukmės ir kiti institutai), tiek civilinio teisinio metodo būdai ir priemonės (paprastai taikomas darbo sutarties šalių turtiniams santykiams reglamentuoti). Visgi kalbant apie dviejų minėtų metodų sintezę darbo teisėje reikėtų pabrėžti, kad darbo teisėje dominuoja dispozityvus metodas.<sup>31</sup> Nors ir yra teigiama, kad turtiniai santykiai yra civilinės teisės dalykas, o materialinės atsakomybės atveju dažniausiai žala yra padaroma darbo sutarties šalių turtiniams interesams, pažymėtina, kad materialinės atsakomybės instituto reglamentavimas Darbo kodekse yra imperatyvus. Tai galima pagrįsti ir LAT teiginiu, kad šalys savo valia negali pakeisti materialinės atsakomybės taikymo civilinės atsakomybės normomis: „ginčo šalių pasirašyta taikos sutartis nereiškia, kad darbo santykiai transformavosi į civilinius santykius. Taikos sutartis nebuvo patvirtinta teismo, todėl šiuo atveju šalims ji neturi *res judicata* galios. Šiuo atveju taikos sutartis reiškia tik viena – kad atsakovės (darbuotojos) pripažino padariusios žalos darbdaviui ir padarytos žalos dydį.“<sup>32</sup>

Taigi iš to, kas išdėstyta, galima teigti, kad civilinė ir materialinė atsakomybės rūšys yra panašios savo prigimtimi, turi vienodų arba panašių bruožų, tačiau jų vienodinti negalima ir yra būtina tinkamai nustatyti atsakomybės rūšį, nes nuo to priklauso atlygintinos žalos dydis ir jos atlyginimo tvarka bei terminai.

## 2. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos

---

<sup>31</sup> *Cit. op.* 10, p. 46-47.

<sup>32</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. UAB "Dola" v. J.Brazauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

Materialinė atsakomybė gali atsirasti tik tuomet, kai yra konstatuotos visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos. Darbo įstatymų kodekse buvo apsiribojama ribotosios ir pilnutinės materialinės atsakomybės atvejų reglamentavimu, nenurodant tokių atvejų atsiradimui būtinų materialinės atsakomybės sąlygų. Šią teisinę spragą užpildė LAT, savo nutartyse nurodydamas materialinės atsakomybės atsiradimui būtinas sąlygas: reali žala, žalos padarymas neteisėta veika (veikimu, neveikimu), priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, pažeidėjo kaltė, pažeidėjo buvimas su nukentėjusia šalimi darbo teisiniame santykiyje, žalos padarymas einant darbinės pareigas (pastarosios sąlygos buvimas nėra reikalingas teisės norminiuose aktuose specialiai aptartais atvejais)<sup>33</sup>. Nuo 2003 m. sausio 1 d. darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės sąlygos ir ribos yra reglamentuojamos įstatyminiu lygmeniu – naujajame Darbo kodekse tam skirtas 246 straipsnis „Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos“.

Materialinės atsakomybės sąlygos yra skirstomos į bendrąsias ir specialiąsias atsakomybės sąlygas. Bendrosios atsakomybės sąlygos yra keturios:

1. Žala;
2. Žala padaroma neteisėta veika;
3. Pažeidėjo kaltė;
4. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.

Šios minėtos sąlygos yra būtinos bet kurios rūšies atsakomybei atsirasti. Tačiau materialinei atsakomybei atsirasti nepakanka vien tik šių bendrųjų atsakomybės sąlygų, tačiau būtina konstatuoti ir specialiąsias materialinės atsakomybės sąlygas:

1. Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
2. Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Darbo teisės doktrinos atstovai teigia, kad visos materialinės atsakomybės sąlygos tarpusavyje yra glaudžiai susijusios ir sudaro vieną sudėtingą teisinį reiškinių – darbo teisės pažeidimą, kuris yra pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti.<sup>34</sup> LAT teisėjų kolegija vienoje nutartyje pažymėjo, kad: „apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog yra nustatytos visos Darbo Kodekso 246 straipsnyje įvardytos sąlygos taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, padarė neteisėtą išvadą, kad ginčo atveju materialinė atsakomybė negali būti taikoma, nes nėra Darbo kodekse 245 straipsnyje įtvirtinto šios

---

<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus*, Nr. 3K-3-649/2000, kat. 4.

<sup>34</sup> *Cit. op.* 18, p. 229.

atsakomybės pagrindo.<sup>35</sup> LAT nurodė, kad Darbo kodekso 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra Darbo Kodekso 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, tai yra sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą. Tai dar kartą patvirtina teiginį, kad be visų materialinės atsakomybės sąlygų viseto, įtvirtinto 246 straipsnyje, buvimo yra negalima materialinė atsakomybė.

## 2.1. Žala

Žala yra bendroji atsakomybės sąlyga, kurios atsiradimas kartu su kitomis atsakomybės sąlygomis suponuoja atsakomybės atsiradimo pagrindą.

Ši materialinės atsakomybės sąlyga yra reglamentuota Darbo kodekso 246 straipsnio 1 dalyje. Sąvoka „žala“ reiškia tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį tam tikro objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu.<sup>36</sup> Žala atsiranda tuomet, kai ji yra padaroma teisės ginamiems ir saugomiems gėriams.

Priklausomai nuo taikomų kriterijų, žala gali būti skirstoma į įvairias rūšis. Pirmiausiai, žala gali būti skirstoma į žalą, padarytą asmens turtui ir į žalą asmeniui. Asmens turtui žala gali pasireikšti įvairiais pažeidėjo veiksmais: turto netekimu ar jo sumažėjimu, medžiagų pereikvojimu ir panašiai. Tuo tarpu žala asmeniui pasireiškia darbuotojo sužalojimu, mirtimi ar susirgimu profesine liga.

Antra, remiantis Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalimi, atlygintinos turtinės žalos dydį galima skirstyti į tiesioginius nuostolius bei negautas pajamas. Tiesioginiai nuostoliai yra suprantami kaip turto vertės sumažėjimas, pavyzdžiui, neteisėtai ir nepagrįstai panaudotos lėšos, sumokėtos už negautas prekes bei nesuteiktas paslaugas, turto netekimas, sužalojimas, baudų ir kompensacinių išmokų, turėtų dėl darbuotojo kaltės, atlyginimas. Tiesioginiai nuostoliai apima ir remonto, daiktų pakeitimo ir kitų susijusių su žalos padarinių sumažinimu, išlaidas.<sup>37</sup> Įmonei žala gali būti padaroma ir kai

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).

<sup>36</sup> MACULEVIČIUS, J. *Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 366. ISBN 9955-9702-0-0.

<sup>37</sup> Mark Alsop “Again, Most losses held to be direct losses” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.charlesrussell.co.uk/UserFiles/file/pdf/Commercial%20Contracts/Direct\\_losses.pdf](http://www.charlesrussell.co.uk/UserFiles/file/pdf/Commercial%20Contracts/Direct_losses.pdf)>



darbuotojas teisėtu pagrindu gauna iš įmonės pinigines sumas (pavyzdžiui, avansą ūkio reikalams, komandiruotei ir panašiai) ir vėliau už jas neatsiskaito.<sup>38</sup>

Negautos pajamos yra praradimai, kylantys iš pagrindinio objekto, kuris naudojamas pelnui ir pajamoms gauti, pažeidimo. Kaip negautų pajamų pavyzdį būtų galima pateikti situaciją, kai darbuotojas sulaužo stakles ir darbdavys patiria nuostolių dėl to, kad negali tęsti darbo, tol kol jos bus sutaisytos. Per tą laiką patirtais nuostoliais yra laikomos negautos pajamos, kurias darbdavys būtų gavęs, jei būtų vykdomas įprastas darbas su staklėmis. LAT konstatavo, kad negautos pajamos turi būti realios, o ne tikėtinos.<sup>39</sup> Šios taisyklės taikymas yra pagrįstas darbo sutarties šalių padarytos žalos teisingu atlyginimu – nukentėjusysis neturi teisės reikalauti atlyginti daugiau, nei jam buvo padaryta žalos.

Taip pat žalą galima klasifikuoti pagal atlyginimo pobūdį – į visiškai atlyginamą, kai žala yra padaroma materialioms vertybėms, pavyzdžiui, turtui, ir į iš dalies atlyginamą, kai tikslios žalos dydžio sumos nustatyti neįmanoma, pavyzdžiui, žala padaryta asmens sveikatai. Pažymėtina, kad pastaruoju atveju siekiant realizuoti visiško žalos atlyginimo principą turi būti stengiamasi kuo tiksliau nustatyti patirtą žalą.

LAT savo nutartyse plačiai neanalizuoja bendrosios materialinės atsakomybės sąlygos – padarytos žalos, išsamiau pasisako tik pavieniais aspektais, kad žala gali pasireikšti įvairiais būdais, pavyzdžiui, „žala atsiradusi dėl atsakovo (darbuotojo) netinkamai atliktų darbo pareigų ir dėl to ieškovas (darbdavys) privalėjo sumokėti jam paskirtą baudą, tai ieškovo sumokėta bauda gali būti vertinama kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo, t. y. atsakovo, kaltės, ir žala gali būti priteisiama remiantis darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą.“<sup>40</sup>, „reali žala – nuostoliai dėl neteisėtai ir nepagrįstai panaudotų lėšų, sumokėtų už negautas prekes bei nesuteiktas paslaugas“<sup>41</sup>; „patirta žala – automobilio remonto išlaidos“<sup>42</sup>.

2003 metais įsigaliojus naujam Darbo kodeksui buvo įtvirtintas neturtinės žalos atlyginimo institutas darbo teisiniuose santykiuose. Remiantis nauju Darbo kodekso reglamentavimu, žalą galima skirstyti į turtinę ir neturtinę žalą. Galima teigti, kad beveik

<sup>38</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. II papildytas leidimas. Kaunas, 2001, p. 156.

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 29 d. nutartis c. b. *ŽŪB „Vanaginė“ v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-305/2007, kat. 44.2.4.1; 44.5.2.5; 129.19.

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *UAB „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1 (S).

<sup>41</sup> *Cit. op.* 35.

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *„AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.“*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).

visais darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais žala yra išimtinai turtinio intereso pažeidimas. Tačiau tiek darbuotojų, tiek darbdavių materialinės atsakomybės atvejais yra galimas ir neturtinio intereso pažeidimas. Neturtinė žala darbo teisėje yra reglamentuojama Darbo kodekso 250 straipsniu, kuris numato, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Ši norma, kuri yra pagrindas neturtinės žalos atlyginimui darbo teisėje, taip pat numato, kad žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Civilinio kodekso 6.250 straipsnyje yra įtvirtinta neturtinės žalos sąvoka, atlyginimo pagrindai ir kriterijai, į kuriuos reikia atsižvelgti nustatant neturtinės žalos dydį. Remiantis Civiliniu kodeksu neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. LAT yra pažymėjęs, kad fiziniam asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus. Tai yra asmeniui nenaudingas poveikis. Asmeniui jis dėl to yra nepalankus, nepriimtinas ir bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas.<sup>43</sup> Taigi darbo santykių subjektams ji gali pasireikšti įvairiai, pavyzdžiui, skausmu, dvasiniu sukrėtimu, dalykinės reputacijos pablogėjimu. Pažymėtina, kad neturtinė žala gali būti atlyginama tik įstatymo nustatytais atvejais.

Atlikus LAT nutarčių, susijusių su materialinės atsakomybės taikymu, analizę, buvo pastebėta, kad teismų praktikoje nėra susiduriama su sunkumais, nustatant turtinės žalos padarymo faktą, tačiau problemų kyla su atlygintinos žalos dydžio nustatymu – bylose dėl žalos atlyginimo, susijusio su darbo teisiniais santykiais, yra svarbus žalos dydžio nustatymo klausimas.<sup>44</sup> Tai plačiau bus analizuojama šio rašto darbo 3 dalyje.

## 2.2. Neteisėta veika

Viena iš materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų yra žalos padarymas neteisėta veika. Neteisėta veika – priešingas teisei asmens elgesys, galintis pasireikšti tiek veikimu, tiek neveikimu. Neteisėta veika, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlyga, teismų praktikoje yra suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokaliųjų, nevykdymas ar netinkamas vykdymas.<sup>45</sup> Pažymėtina, kad neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet

<sup>43</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. *L. Z., M. Z., G. Z., V. Z. v. Všį Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 44.2.4.2; 44.8.

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. *V.Lasavičienė v. AB "Lietuvos elektrinė"*, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.

<sup>45</sup> *Cit. op. 42.*

ir nukentėjusiojo subjektinė teisė (jam padaroma žala).<sup>46</sup> Tai imperatyviai nurodyta ir Darbo kodekso 246 straipsnio nuostatose, kuriose yra įtvirtinimas žalos neatsiejamumas nuo neteisėtos veikos. LAT pažymėjo, kad veikos neteisėtumas daugeliu atvejų yra reliatyvi sąvoka. Nustatant veikų neteisėtumą, kaip atsakomybės sąlygą, reikia remtis protingumo standartu, sąžiningumo, profesinio rūpestingumo ir kitais kriterijais. Skolininko veiksmai yra lyginami su protingo žmogaus elgesio tokiomis pat aplinkybėmis standartu.<sup>47</sup>

Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais neteisėta veika suprantama kaip darbuotojų neteisėtais veiksmais ar neveikimu nustatytų darbo pareigų pažeidimas. Kaip minėta, būtinas neteisėtos veikos padarinys yra žalos atsiradimas, nes LAT teigimu, darbuotojų neteisėta veika yra materialinės atsakomybės sąlyga tik tada, kai neteisėta veika įmonei padaroma žala.<sup>48</sup> Teisės doktrinos atstovai taip pat sutinka, kad darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais visai nesvarbu, iš kokio normatyvinio dokumento kilo pažeidimas, (be abejonės, toks dokumentas turi būti teisėtas), tačiau privalu suprasti, kad darbuotojų neteisėtos veiklos esminis bruožas yra tas, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo, dažniausiai darbdavio subjektinė teisė, nes jo turtui padaroma žala.<sup>49</sup> Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad darbuotojui neteisėtu veikimu ar neveikimu pažeidus nustatytas darbo pareigas, tačiau nesukėlus žalos nukentėjusiojo asmens subjektinei teisei, materialinės atsakomybės taikymas yra negalimas. Tai galima pagrįsti tuo, kad visos materialinės atsakomybės sąlygos yra glaudžiai susijusios ir sudaro darbo teisės pažeidimą, kuris pagrindas šios rūšies atsakomybei atsirasti. Minėtu atveju, priklausomai nuo padaryto teisės pažeidimo kvalifikavimo, darbuotojui būtų taikomos drausminės, administracinės ar kitos teisinės atsakomybės rūšies normos.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 23 straipsnyje yra teigiama, kad nuosavybė yra neliečiama ir nuosavybės teises saugo įstatymas.<sup>50</sup> Šia norma konstituciniu lygmeniu yra įtvirtinama asmens nuosavybės teisių apsauga. Ši konstitucinė nuostata yra taikytina ir darbdavio nuosavybei: LAT teigimu, darbuotojų materialinė atsakomybė kyla iš darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti šio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę.<sup>51</sup> Darbo

---

<sup>46</sup> *Cit. op.* 14, p. 350.

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 9 d. nutartis c. b. *B. V. v. AB „VST“*, Nr. 3K-3-412/2008, kat. 42.10; 45.5 (S).

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *AB "Vakarų skirstomieji tinklai" v. L.Linkevičienė*, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2.

<sup>49</sup> *Cit. op.* 19, p. 15.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;

<sup>51</sup> *Cit. op.* 35.

kodekso 253 straipsnis reglamentuoja darbuotojų materialinės atsakomybės atvejus, kurie yra išimtinai susiję su darbdavio turtinių teisių pažeidimu, pavyzdžiui, netinkamu materialinių vertybių saugojimu, turto netekimu ar jo vertės sumažėjimu, baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, sumokėjimu ir panašiai. Žinoma, yra galimas ir neturtinių darbdavio teisių pažeidimas. Tačiau šis atvejis palyginti su darbdavio turtinės teisės pažeidimu, yra žymiai retesnis.

Kiekvienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje galioja vidaus darbo tvarkos taisyklės, darbo reglamentai, instrukcijos ir panašūs dokumentai, kuriuose yra nustatomos įmonės darbuotojų teisės ir pareigos, dažniausiai su šiais aktais darbuotojai yra supažindinami pasirašytinai. Individualios darbuotojo teisės ir pareigos yra nustatomos darbo sutartyje ir pareiginiuose nuostatuose. Taip pat darbuotojai privalo vykdyti įsakymuose ir potvarkiuose nurodytus vadovo pavedimus. LAT civilinėje byloje *VĮ „Šiaulių regiono veislininkystė“ v. G. S.* yra nurodęs minėtų dokumentų teisinę reikšmę darbuotojų materialinei atsakomybei kilti. Šioje byloje kilo ginčas dėl materialinės atsakomybės normų taikymo. Atsakovas (darbuotojas) darbdavio įmonėje dirbo vadybininku, su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir perduotas automobilis darbo funkcijoms vykdyti. Darbuotojui tinkamai neeksploatuojant automobilio, jis sugedo. Darbdavys teigė, kad jis patyrė 8670,56 Lt automobilio remonto išlaidų ir siekė, kad žala būtų atlyginama pagal civilinės atsakomybės normas. Tai grindė tuo, kad automobilis sugedo atsakovui juo naudojantis ne darbo metu. Darbuotojo teigimu, tuo metu jis vykdė darbinės pareigas. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad pagrindinis atsakovo darbas buvo išvežioti įmonės produkciją užsakovams, o automobilio reikėjo darbo pareigoms vykdyti. Tačiau, padaręs tokią išvadą, apeliacinės instancijos teismas nusprendė netaikyti atsakovui materialinės atsakomybės dėl to, kad jis dirbo įmonėje ne vairuotoju, o vadybininku. LAT panaikino tokį apeliacinės instancijos teismo sprendimą, motyvuodamas tuo, kad siekiant nustatyti darbuotojo teisių ir pareigų apimtį, nepakanka formaliai remtis darbo sutartyje nurodytu pareigų pavadinimu, o būtina analizuoti pareigines funkcijas, darbo tvarkos taisykles, kitus įmonės norminius aktus, taip pat vertinti, kokias realiai darbo funkcijas vykdė darbuotojas.<sup>52</sup> Remiantis tokia LAT nuostata, galima daryti išvadą, kad nustatant darbuotojų teises ir pareigas turi būti atliekama:

1. Darbo sutarties, pareiginių funkcijų, darbo tvarkos taisyklių ir kitų įmonės priimtų norminių aktų nurodytų darbinių funkcijų analizė;
2. Realijų darbo funkcijų nustatymas.

---

<sup>52</sup> *Ibidem.*

Galima teigti, kad neteisėtos veikos, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygos, konstatavimas yra galimas tik tada, kai yra atlikta visapusiška, tiek teoriniu, tiek praktiniu lygmeniu, darbinių funkcijų analizė.

Toliau nagrinėtina neteisėtos veikos, kaip darbdavių materialinės atsakomybės, sąlygos samprata darbo teisiniuose santykiuose. Pagrindinė darbdavių pareiga organizuojant darbą yra saugių darbuotojų sveikatai taisyklių laikymasis. Darbo teisės doktrinos atstovai teigia, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda iš darbdavio prievolės nevykdymo arba netinkamo vykdymo. Taigi darbdavys atsako ne už žalą, o už tai, kad neužtikrino saugių darbo sąlygų.<sup>53</sup>

Darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojams saugias sveikatai darbo sąlygas reglamentuoja eilė teisės aktų, pradedant aukščiausiu nacionalinės teisės aktu – Konstitucija ir baigiant lokaliniais įmonės aktais. Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina teisę kiekvienam asmeniui laisvai pasirinkti darbą ir verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Darbo kodekso 2 straipsnyje yra įtvirtintas saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimo principas. Šis principas yra įgyvendinamas Darbo kodekso XVIII skyriaus „Darbuotojų sauga ir sveikata“ normomis, kurios reglamentuoja darbuotojų teisę saugiai dirbti ir nustato tam tikrus reikalavimus, keliamus darbo vietai, darbo priemonėms, saugaus darbo organizavimui. Esminis nacionalinis teisės aktas įtvirtinantis darbdavių pareigą tinkamai organizuoti darbą darbuotojams sudarant saugias darbo sąlygas yra Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Jame yra pateikta darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka, kuri yra identiška Darbo kodekso 259 straipsnyje įtvirtintai darbuotojų saugos ir sveikatos sąvokai – tai visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos ar ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje yra numatyta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais.

Pažymėtina, kad didelį indėlį darbuotojų sveikatos ir saugos srityje yra įnešusi specializuota Jungtinių Tautų Organizacijos agentūra – 1919 metais įkurta Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau – TDO). TDO yra priėmusi per 70 konvencijų ir rekomendacijų, susijusių su darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimu darbe. Paminėtinos keletas iš jų:

---

<sup>53</sup> *Cit. op.* 15, p. 159.

1. TDO konvencija Nr. 148 „Dėl darbuotojų gynimo nuo profesinės rizikos, susijusios su oro užterštumu, triukšmu ir vibracija, darbo aplinkoje“<sup>54</sup>;

2. TDO konvencija Nr. 155 „Dėl profesinės saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos“<sup>55</sup>;

3. TDO konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“<sup>56</sup>.

Pažymėtina, kad Lietuva nė vienos iš šių konvencijų nėra ratifikavusi. Europos Parlamentas ragina Lietuvą ratifikuoti TDO konvencijas dėl darbo vietų saugumo, sveikatos ir saugos darbe, sveikatos priežiūros paslaugų. To nepadarius kyla grėsmė svarbiausiam asmens turtui – sveikatai ir gyvybei.

Darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbuotojo sveikatai sąlygas yra reglamentuojama ir europiniu lygmeniu: Europos socialinės chartijos I dalies 3 straipsnyje taip pat yra įtvirtinta darbuotojų teisė turėti saugas ir sveikas darbo sąlygas.<sup>57</sup>

Svarbi nagrinėjamos temos požiūriu yra 1989 metų birželio 12 dienos Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“.<sup>58</sup> Šioje direktyvoje yra pakankamai išsamiai nustatytos darbdavio pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos atžvilgiu. Minėtos direktyvos 5 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, kad darbuotojų darbinės pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės. Ši nuostata įtvirtina draudimą apriboti ar panaikinti darbdavio pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas priklausomai nuo darbuotojų atliekamų funkcijų. Pažymėtina, kad ši darbdavio pareiga yra esminė ir remiantis Civilinio kodekso 6.252 straipsnio 1 dalimi ir Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalimi, draudžiama darbuotojo ir darbdavio susitarimu apriboti ar panaikinti darbdavio atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą.<sup>59</sup> Ši

---

<sup>54</sup> Working Environment (Air pollution, Noise and Vibration) convention, 1977, (No. 148). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2679657944504861::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C148:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2679657944504861::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C148:NO)>.

<sup>55</sup> Occupational Safety and Health convention, 1981, (No. 155). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1634966443858601::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C155:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1634966443858601::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO)>.

<sup>56</sup> Promotional Framework for Occupational Safety and Health convention, 2006, (No. 187). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2415069696185343::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C187:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2415069696185343::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187:NO)>.

<sup>57</sup> 1996 m. gegužės 5 d. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>58</sup> 1989 m. birželio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, OL L 183, 29.6.1989, p. 1.

<sup>59</sup> *Cit. op.* 20, p. 95.

pareiga darbdaviui yra privaloma, ji yra grindžiama ne tik nacionalinėmis, bet ir tarptautinėmis teisės normomis. Tai rodo šios pareigos svarbumą ir esmingumą.

Darbdavio materialinės atsakomybės atvejais darbdavio neteisėta veika dažniausiai pasireiškia neveikimu, tai yra teisės aktuose numatytų pareigų nevykdymu. Pavyzdžiui, civilinėje byloje *L. K.; V. K. v. AB "Lietuvos geležinkeliai"* buvo konstatuota, kad E. K. dirbo atsakovo įmonėje traukinių derintoju ir darbo vietoje buvo nužudytas dėl nusikalstamų trečiojo asmens veiksmų. Ieškovai teigė, kad nebuvo imtasi visų saugumo priemonių. LAT konstatavo, kad darbdavys sukūrė galimą pavojaus darbuotojų asmens ir turto saugumui riziką, tačiau arba iš viso nesiėmė reikiamų priemonių, arba numatytos priemonės buvo visiškai neefektyvios tam, kad būtų sumažinta iki minimumo nelaimingo atsitikimo rizika. Nurodytos teisinės pareigos nevykdymas reiškia darbdavio neteisėtą neveikimą.<sup>60</sup> Kitoje civilinėje byloje *D. Gečienė v. UAB „Paukštis“*, R. A. G. buvo priimtas į darbą pas atsakovą, su juo buvo sudaryta darbo sutartis. Darbuotojas R. A. G. darbo vietoje buvo sužeistas trečiųjų asmenų, vėliau nuo patirtų sužalojimų mirė. Darbdavys teigė, kad ieškovų reikalavimas atlyginti žalą yra nepagrįstas, nes nėra jo – darbdavio kaltės. LAT teigimu, trečiojo asmens veiksmai, buvę tiesioginė darbuotojo mirties priežastis, nėra šalinanti darbdavio atsakomybę sąlyga, jeigu šis savo neteisėtais veiksmais ar neveikimu neapsaugojo darbuotojo nuo nelaimingo atsitikimo ir, nors ir netiesiogiai, taip prisidėjo prie įvykio atsiradimo.<sup>61</sup>

Pažymėtina, kad ne visais atvejais darbo sutarties šalių elgesys, prieštaraujantis teisės aktų nustatytiems standartams yra pripažįstamas neteisėta veika ir lemia materialinės atsakomybės atsiradimą. Civiliniame kodekse yra numatytos veikos neteisėtumą šalinančios aplinkybės: nenugalima jėga, būtinoji gintis, būtinasis reikalingumas, savigyna, nukentėjusiojo asmens veiksmai. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai nepateikia aplinkybių, kurios šalina veikos neteisėtumą, sąrašo, todėl remiantis Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalimi, analizuojant veiką šalinančias aplinkybes darbo teisėje, bus naudojamosi Civiliniame kodekse įtvirtintu jų sąrašu.

Viena iš veikos neteisėtumą šalinančių aplinkybių yra nenugalima jėga (*force majeure*). Ji teisės doktrinoje yra apibrėžiama kaip nenumatytas ir neišvengiamas įvykis<sup>62</sup>, kurio negalima kontroliuoti ir numatyti. Remiantis Lietuvos Respublikos

---

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis c. b. *L. K., V. K. v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. Nr. 3K-3-476/2008, kat. 16.2.1 (S).

<sup>61</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. *D. Gečienė v. UAB „Paukštis“ ir kt.*, Nr. 3K-3-811/2000, kat. 3.

<sup>62</sup> *Cit. op. 22*, p. 43.

Vyriausybės 1996 m. liepos 15 d. nutarimu Nr. 850 nenugalima jėga yra pripažįstami šie įvykiai:

1. Karas (paskelbtas ar nepaskelbtas), pilietinis karas, maištai ir revoliucijos, piratavimas, sabotazas;
2. Stichinės nelaimės: smarkios audros, ciklonai, žemės drebėjimai, jūrų ar upių potvyniai, žaibai;
3. Sprogimai, gaisrai, mašinų, gamybinių pastatų ir kurių nors (arba visų) vidaus komunikacijų sunaikinimas;
4. Boikotai, streikai, lokautai, nespirtus darbas kaip streiko forma, gamybinių ar administracinių pastatų užėmimas bei darbo sustabdymas šalies, prašančios atleisti nuo įsipareigojimų, įmonėje;
5. Teisėti ar neteisėti valstybės valdymo institucijų veiksmai;
6. Kitos nenugalimos jėgos.<sup>63</sup>

Pažymėtina, kad kiekvienas nurodytas įvykis savaime nėra pripažįstamas nenugalima jėga. Asmuo atleidžiamas nuo žalos atlyginimo tik tuo atveju, jei yra nepaprastos aplinkybės, lėmusios žalos atsiradimą. Pavyzdžiui, LAT vienoje savo nutarčių konstatavo, kad atsakovo teiginys, kad statomuose objektuose kilęs gaisras turi būti pripažintinas nenugalima jėga yra nepagrįstas, nes bylos faktinių aplinkybių kontekste gaisro kilimo faktą galima protingai numanyti. Gaisras nenugalima jėga gali būti pripažintas tik tada, kai jo atsiradimo priežastys tiek specifinės ar paplitimo mastas toks neįprastai didelis bei nebūdingas atitinkamai geografinai vietai, kad vidutinis protingai apdairus ir rūpestingas asmuo (*bonus pater familias*) tokio gaisro atitinkamomis sąlygomis negalėtų numatyti ir tikėtis.<sup>64</sup>

LAT pažymi, kad nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*.<sup>65</sup> Galima daryti išvadą, kad jeigu asmuo tinkamai nevykdė savo teisėtų pareigų arba jo neveikimas buvo nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis ir dėl to atsirado padarinių, tokie asmens veiksmai arba neveikimas nėra pripažįstamas teisėta veika ir esant kitoms materialinei atsakomybei atsirasti būtinoms sąlygoms, asmuo bus traukiamas materialinė atsakomybėn.

---

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos 1996 m. liepos 15 d. nutarimas Nr. 850 „Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1652.

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 4 d. nutartis c. b. A. Č. v. UAB „Molesta“, Nr. 3K-3-370/2010, kat. 41, 44.1, 44.3, 52.3.

<sup>65</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 8 d. nutartis c. b. L. Š. v. UAB „Paira“, Nr. 3K-3-931/2003, kat. 39.3; 56.1.



Teisės doktrinoje pripažįstama, kad įvykis laikomas nenugalima jėga, jeigu yra du būtini šio įvykio požymiai: jo neišvengiamumas, tai yra, įvykio atsiradimo ir pašalinimo nepriklausymas nuo skolininko valios ir skolininko negalėjimas to įvykio kontroliuoti, bei įvykio nenumatymas ir negalėjimas jį numatyti iš anksto.<sup>66</sup> Remiantis teismų praktikoje suformuluota taisykle, įvykis pripažįstamas nenugalima jėga ir asmuo turi atlyginti nuostolius, jeigu:

1. Aplinkybių 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 padarinių atsiradimo rizikos.<sup>67</sup>

LAT teigimu, nesant šių kriterijų visumos, faktinės aplinkybės negali būti pripažintos nenugalima jėga.<sup>68</sup> Kaip matyti iš LAT pateiktų nenugalimos jėgos aplinkybių požymių, vienai iš šalių arba abejoms šalims yra suteikiama teisė prisiimti nenugalimos jėgos atveju kilusių padarinių atsiradimo riziką. Nagrinėjamos temos požiūriu kyla klausimas ar darbo sutarties šalys taip pat turi teisę sudaryti susitarimą, kuriuo viena ar kita darbo sutarties šalis prisiimtų atsiradusią riziką ir su ja susijusius padarinius. Manytina, kad darbo teisėje tokios sutartys neturėtų būti sudaromos vien dėl to, kad skirtingai nuo civilinių teisinių santykių, darbo teisėje egzistuoja subjektų pavaldumas ir nevienoda darbo sutarties šalių socialinė ir ekonominė padėtis. LAT teigimu, darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis, nes šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti bei užtikrinti socialinį asmens bei jos šeimos stabilumą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams.<sup>69</sup> Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad darbdavys neturi teisės darbo sutartyje, materialinės atsakomybės sutartyse ar kituose rašytiniuose ar žodiniuose susitarimuose su darbuotoju, numatyti, kad dalį rizikos arba visą riziką nenugalimos jėgos atveju prisiimtų darbuotojas.

---

<sup>66</sup> *Cit. op.* 22, p. 43.

<sup>67</sup> *Cit. op.* 64.

<sup>68</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60, 61.

<sup>69</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S).

Kita veikos neteisėtumą šalinanti sąlyga yra būtinoji gintis. Kad tam tikras asmens atliktas veiksmas ar neveikimas būtų pripažintas būtinąja gintimi turi būti išpildytos kelios sąlygos: užpuolimu arba pasikėsinimu siekiama pažeisti svarbius interesus, užpuolimas arba kėsಿನimasis yra realus ir neišvengiamas, tokie veiksmai yra neteisėti, gynyba atitinka kėsಿನimosi pobūdį ir pavojingumą.<sup>70</sup> Pažymėtina, kad būtinoji gintis yra negalima prieš teisėtai veikiančią asmenį, pavyzdžiui, policininką, kuris atlieka savo pareigas vadovaudamasis jam suteiktais įgaliojimais.

Trečia veikos neteisėtumą šalinanti aplinkybė yra būtinasis reikalingumas, reglamentuotas Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 6 dalyje. Būtinasis reikalingumas – tai veiksmai, kuriais asmuo yra priverstas padaryti žalos dėl to, kad siekia pašalinti jam pačiam, kitiems asmenims ar jų teisėms, visuomenės ar valstybės interesams gresiančią pavojų, išvengdamas gresiančios didesnės žalos atsiradimo žalą patyrusiam ar kitam asmeniui, jeigu žalos padarymas tomis aplinkybėmis buvo vienintelis būdas išvengti didesnės žalos. Teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes bei sąžiningumo ir teisingumo kriterijus, gali įpareigoti atlyginti žalą asmenį, kurio interesais veikė žalą padaręs asmuo.

Teisės doktrinoje yra išskirtos trys sąlygos, kada asmens veiksmai gali būti pripažinti atlikti esant būtinajam reikalingumui: pirma, pavojus turi būti realus, antra, pavojus neišvengiamas ir nepašalinamas kitomis priemonėmis, trečia, žala padaryta mažesnė nei išvengtoji.<sup>71</sup> Paskutinė sąlyga yra pakankamai problematiška tuo aspektu, kad asmeniui esant realaus ir neišvengiamo pavojaus akivaizdoje, ne visada įmanoma adekvačiai vertinti susidariusią situaciją ir nustatyti tikslų kilsiančių padarinių mastą. Todėl tokiais atvejais, kai asmens padaryta žala yra didesnė nei išvengtoji, darbo sutarties šaliai bus taikoma materialinė atsakomybė ir ji privalės atlyginti kilusius nuostolius.

Būtinasis reikalingumas ir būtinoji gintis yra panašios veikos neteisėtumą šalinančios aplinkybės, tačiau jų jokių būdu negalima tapatinti. Tiek būtiniosios ginties, tiek būtinąjo reikalingumo atvejais žala padaroma siekiant išvengti pavojaus, galinčio padaryti žalą asmeniui ar jo turtui, tačiau skiriasi tuo, kad būtinąjo reikalingumo atveju žala padaroma ne užpuolikui, o trečiajam asmeniui ar jo turtui.

Kita veikos neteisėtumą šalinanti sąlyga yra ūkinė ar gamybinė rizika. Kaip minėta, Darbo kodeksas nereglamentuoja veikos neteisėtumą šalinančių aplinkybių, tačiau prieš tai galiojusio Darbo įstatymų kodekso 142 straipsnis nustatė, jog draudžiama reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar

---

<sup>70</sup> *Cit. op.* 14, p. 350.

<sup>71</sup> *Ibidem.*

ūkinės rizikos. Darbo teisės teorijoje veika pripažįstama padaryta esant normaliai ar gamybinei rizikai, kai ji atitinka tam tikras sąlygas:

1. Tikslas pasiekti negalima įprastu (nerizikingu) būdu;
2. Rizika atitinka tikslų, kurių siekiama, reikšmingumą;
3. Žalingi padariniai yra tik tikėtini (jei iš anksto žinoma, kad bus padaryta nuostolių, tai nelaikoma gamybine ar ūkine rizika);
4. Rizikos objektas yra materialinės vertybės, o ne žmogaus gyvybė ar sveikata.<sup>72</sup>

Veikos, viršijančios gamybinę ar ūkinę riziką, pavyzdį galima iliustruoti LAT nutartimi, kurioje atsakovas (buvusios darbovietės administracijos vadovas) buvo kaltinamas iš savo buvusios darbovietės perviliojęs darbuotojus į savo sūnaus įmonę. LAT šioje byloje konstatavo, kad tokie atsakovo veiksmai yra neteisėti ir nėra pateisinami normalios gamybinės ar ūkinės rizikos institutu: „administracijos vadovas atliko Konkurencijos įstatymo draudžiamus veiksmus sūnaus įsteigtos bendrovės naudai, nes siūlė išeiti iš darbo ir atleido darbuotoją, išmokėdamas jam išeitinę pašalpą, tai šie neteisėti veiksmai vertintini kaip viršijantys normalią gamybinę ar ūkinę riziką ir darantys žalą bendrovei.“<sup>73</sup>

Nors Darbo kodekse nėra įtvirtintas normalios gamybinės ar ūkinės rizikos institutas, tačiau jo esmę atitinka tai, kad egzistuoja darbo santykių šalių pavaldumas ir darbuotojas privalo vykdyti darbdavio nurodymus, o darbdavys iš darbuotojo turi teisę reikalauti tik įstatymams neprieštaraujančių (teisėtų) jo nurodymų vykdymo<sup>74</sup>. Žala, kilusi dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos viršijimo, dažniausiai būna susijusi su naujos gamybos ar produkcijos įsisavinimu. Darbdavio interesus gauti kuo daugiau pelno įtakoja naudoti naujas technologijas, metodus ir medžiagas gamyboje, kurie tam tikrais atvejais gali viršyti normalią gamybinę ar ūkinę riziką ir sukelti žalą. LAT teigimu, darbo teisiniai santykiai yra viena iš jėgos panaudojimo formų. Juose darbo, verslo ar kitos veiklos organizavimo ir sėkmės rizika priklauso darbdaviui, kuris vertinamas kaip stipresnė teisinio santykio šalis, o darbuotojas yra vertinamas silpnesne ir atitinkamai darbo įstatymų labiau ginama darbo teisinių santykių šalimi.<sup>75</sup> Darbdavio teisėtų nurodymų vykdymas, susijęs su naujos gamybos ar produkcijos įsisavinimu gamyboje, kuomet žalingi padariniai yra tik tikėtini, negali būti vertinami kaip viena iš darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimui būtinų sąlygų.

<sup>72</sup> *Cit. op.* 18, p. 230.

<sup>73</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 24 d. nutartis c. b. *UAB "Dažai" v. UAB „Spaudos dažai“*, Nr. 3K-3-581/2002, kat. 39.2.1; 82.

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis c. b. *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13 (S).

<sup>75</sup> *Cit. op.* 24.

Viena iš veikos neteisėtumą šalinančių aplinkybių yra savigyna, įtvirtinta Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 8 dalyje. Pažymėtina, kad savigyna kaip civilinių teisių gynbos būdas pagal 1964 metų Civilinį kodeksą buvo draudžiama ir traktuojama kaip savavaldžiavimas ir tik priėmus naująjį Civilinį kodeksą į civilinę teisę buvo sugražintas savigynos institutas.<sup>76</sup>

Savigyna – tai asmens veiksmai, kuriais jis teisėtai priverstinai įgyvendina savo teisę, kai neįmanoma laiku gauti kompetentingų valstybės institucijų pagalbos, o nesiėmus savigynos priemonių teisės įgyvendinimas taptų negalimas arba iš esmės pasunkėtų. Savigynos atveju, kaip ir kitais veikos neteisėtumą šalinančiais atvejais yra būtina, kad asmuo veiktų tik tuomet, kai egzistuoja realus pagrindas, o ne tikėtinas. Kitu atveju, asmuo panaudojęs savigyną neteisėtai ar be pakankamo pagrindo, privalo atlyginti žalą. Savigynos instituto taikymas darbo teisėje yra paremtas Darbo kodekso 37 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad darbo teisių savigyna yra leidžiama tik šio kodekso numatytais atvejais. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 275 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta, kad darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas. Reikšmingiausias darbo teisių savigynos būdas esant kolektyviniams darbo santykiams, įtvirtintas Darbo kodekse, yra streikas. Streiko atveju darbuotojai taip pat neatsako už darbdaviui kilusius neigiamus padarinius.<sup>77</sup>

Kita veikos neteisėtumą šalinanti aplinkybė yra nukentėjusiojo asmens veiksmai. Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 5 dalyje yra numatyta, kad tai veiksmai, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsirado ar padidėjo nuostoliai. Nukentėjusiojo asmens veiksmai gali būti dvejopo pobūdžio – nukentėjęs asmuo gali pats sutikti, kad jam būtų padaryta žalos, arba prisiimti riziką. Pasak V. Mikelėno, pirmuoju atveju galima kalbėti apie aiškų, neabejotiną nukentėjusiojo sutikimą, norą, kad jam būtų padaryta žala, taigi ir apie principo *volenti non fit in jura* principo taikymą. Antruoju atveju yra kalbama tik apie rizikos prisiėmimą sau.<sup>78</sup> Šis nukentėjusio asmens sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyviesiems teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams.

Apibendrinant galima teigti, kad neteisėti veiksmai ar neveikimas savaime nesuponuoja materialinės atsakomybės taikymo. Tam, kad neteisėta veika būtų pripažinta

---

<sup>76</sup> MIŠKINIS, Petras Algirdas. „Savigyna Lietuvos civilinėje teisėje“. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 20.

<sup>77</sup> *Cit. op.* 20, p. 70.

<sup>78</sup> *Cit. op.* 22, p. 265.

viena iš materialinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų, ji atitikti tam tikrus kriterijus: pirma, darbo sutarties šalių pareiga atlikti tam tikrus veiksmus ar neveikti turi būti teisėta, antra, neteisėta veika turi suponuoti žalos atsiradimą (pažeidžiama nukentėjusiojo asmens subjekcinė teisė) ir trečia, neturi būti veikos neteisėtumą šalinančių aplinkybių.

### 2.3. Priežastinis ryšys

Priežastinis ryšys – tai objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių.<sup>79</sup> Priežastinio ryšio, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatymas yra sudėtingas dėl to, kad žalos atsiradimą gali įtakoti daug veiksnių. LAT teigimu, priežastinio ryšio konstatavimui yra svarbus visų faktinių aplinkybių, galėjusių įtakoti žalos atsiradimą, nustatymas. Tačiau tais atvejais, kai yra kelios priežastys, privalu nustatyti pagrindinę priežastį, dėl kurios ji atsirado.<sup>80</sup> Netinkamas priežastinio ryšio tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių, konstatavimas lemia tam tikrus neigiamus padarinius: pirmiausia, materialinė atsakomybė gali būti taikoma asmeniui, kurio veiksmai ar neveikimas nebuvo tiesioginė žalos atsiradimo sąlyga arba jo veiksmai nebuvo pakankamai susiję žalos atsiradimu, antra, tai gali lemti atlygintinos žalos dydį. Priežastiniam ryšiui įrodyti yra būtina nustatyti, kad:

1. Asmuo turėjo teisinę pareigą;
2. Ši pareiga buvo pažeista;
3. Pažeidimu padaryta žala;
4. Nėra kitų pašalinių aplinkybių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę.<sup>81</sup>

Teisės teorijoje egzistuoja nemažai priežastinio ryšio nustatymo teorijų. Galima paminėti štai tokias labiausiai paplitusias priežastinio ryšio teorijas: būtinos pasekmės, ekvivalentinio priežastinio ryšio, pakankamos priežasties, tiesioginės pasekmės, betarpiškos pasekmės, adekvataus priežastinio ryšio teorijos.<sup>82</sup>

Pažymėtina, kad nė viena teorija visapusiškai nepaaiškina visų teisei reikšmingų priežastinio ryšio aspektų. Pavyzdžiui, tiesioginės pasekmės teorija teigia, kad žalą padaręs asmuo atsako tik už žalą, kuri yra tiesioginė jo veiksmų pasekmė, tai yra,

---

<sup>79</sup> *Cit. op.* 14, p. 352.

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ apžvalga. Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6.

<sup>81</sup> *Cit. op.* 14, p. 352.

<sup>82</sup> *Cit. op.* 22, p. 205.

priežastinis ryšys egzistuoja tik tuomet, kai tarp veiksmų ir žalos yra tiesioginis ryšys.<sup>83</sup> Tačiau ši teorija eliminuoja netiesioginį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusių padarinių, teigdama, kad tokiais atvejais asmeniui negali būti taikoma atsakomybė. Teismai sprenddami bylas, susijusias su materialinės atsakomybės taikymu, tiesiogiai nesivadovauja nei viena priežastinio ryšio teorija, nes teismų praktikoje yra pripažįstama, kad tarp neteisėtos veikos ir kilusių padarinių egzistuoja ne tik tiesioginis, bet ir netiesioginis priežastinis ryšys. Pavyzdžiui, vienoje iš savo nutarčių LAT teigia, kad atsakomybės taikymui pakanka ir netiesioginio priežastinio ryšio tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių konstatavimo, jei šie veiksmai ar neveikimas yra pakankamai susiję su žalingomis pasekmėmis. Tačiau tokiu atveju neteisėti veiksmai turi būti traktuojami, kaip žalos padarymo esminė netiesioginė priežastis.<sup>84</sup> Civilinėje byloje *L. K. ir V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* ieškovai kreipėsi į teismą su ieškiniu ir nurodė, kad jų sūnus dirbo atsakovo įmonėje traukinių derintoju ir darbo vietoje buvo nužudytas dėl nusikalstamų trečiojo asmens veiksmų. Ieškovai teigė, kad jų sūnus buvo mirtinai sužalotas nelaimingo atsitikimo darbe metu atlikdamas pilietinę pareigą saugant ir gelbstint darbdavio turtą. Jų nuomone, atsakovas neužtikrino saugių darbo sąlygų ir tokie darbdavio neteisėti veiksmai yra susiję priežastiniu ryšiu su atsiradusiomis pasekmėmis. Teismas šioje byloje konstatavo, kad trečiojo asmens veiksmai, buvę tiesioginė darbuotojo mirties priežastis, nėra šalinanti darbdavio atsakomybę sąlyga, jeigu šis savo neteisėtais veiksmais ar neveikimu neapsaugojo darbuotojo nuo nelaimingo atsitikimo ir, nors ir netiesiogiai, taip prisidėjo prie įvykio atsiradimo.<sup>85</sup>

LAT teigimu, tiesioginis priežastinis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti.<sup>86</sup> Tuo tarpu netiesioginio priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir kilusių padarinių nustatymas yra sudėtingesnis nei tiesioginio priežastinio ryšio atveju ir tai lemia teismų klaidingų sprendimų priėmimą. Pavyzdžiui, civilinėje byloje *„Pakruojo ūkininkų kredito unija“ v. A. E. R* ieškovas kreipėsi su ieškiniu dėl darbuotojos A. E. R. neteisėtais veiksmais padarytos žalos atlyginimo. Ieškovas teigė, kad ši darbuotoja atliko vyriausios buhalterės ir vyriausiosios kasininkės pareigas, su ja buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vėliau buvo pastebėtas pinigų trūkumas, asmenys atlikę neteisėtas operacijas kompiuterinėje kredito unijos apskaitoje, nenustatyti. Ieškovo nuomone, šią žalą turėtų atlyginti atsakovė Darbo kodekso 245 straipsnio pagrindu. Bylą nagrinėję teismai skirtingai sprendė šį ginčą.

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 202.

<sup>84</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c. b. *B. Leskauskas v. Vilniaus miesto 22-ojo notarų biuro notarė S. Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 9.2.2.

<sup>85</sup> *Cit. op.* 60.

<sup>86</sup> *Cit. op.* 84.

Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad atsakovė nėra atsakinga už tai, kad nenustatyti asmenys atliko neteisėtas ūkines operacijas ir dėl to ieškovas patyrė žalos. Apeliacinės instancijos teismas padarė priešingą išvadą, teigdamas, kad byloje nustatyti pažeidimai patvirtina, kad egzistuoja netiesioginis priežastinis ryšys tarp atsakovės neteisėto neveikimo ir atsiradusios žalos, nes atsakovė netinkamai ėjo vyriausiosios buhalterės ir vyriausiosios kasininkės pareigas, dėl ko ieškovui buvo padaryta žala. LAT konstatavo, kad teismai neturėjo pagrindo tokių sprendimų priėmimui, bes byloje nebuvo tinkamai nustatytos visos reikiamos aplinkybės tam, jog būtų galima spręsti, kad būtent dėl atsakovės, kaip vyriausiosios buhalterės ir vyriausiosios kasininkės, veiksmų ar neveikimo ir kaltės atsirado šis trūkumas.<sup>87</sup>

Nagrinėjamos temos aspektu yra paminėtina atsitiktinio priežastinio ryšio teorija, kuri turi šiek panašumų su netiesioginiu priežastiniu ryšiu, tačiau atsitiktinio priežastinio ryšio teorija nėra laikoma tinkama naudoti nustatant priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusių padarinių. Pavyzdžiui, teisės doktrinoje yra teigiama, kad teisiškai reikšmingu priežastiniu ryšiu nėra laikomi tolimi ryšiai, kurie neturi didelės reikšmės atsiradimui<sup>88</sup> arba, kad negali būti pernelyg didelio skolininko elgesio ir nuostolių atotrūkio, tai yra, nuostoliai neturi būti pernelyg tolimas skolininko elgesio padarinys.<sup>89</sup> LAT teigimu, priežastinio ryšio nustatymas tarp atsakovo nesąžiningos konkurencijos veiksmų ir ieškovo nuostolių yra fakto klausimai.<sup>90</sup> Iš to, kas išdėstyta, galima teigti, kad priežastinis ryšys turi būti realus, o ne tikėtinas. Taigi, kai asmens padarytas pažeidimas sukelia tik abstrakčią neigiamų padarinių galimybę, galima įžvelgti esant atsitiktinį ryšį, tačiau jo nepakanka materialinei atsakomybei atsirasti.

T. Bagdanskio teigimu, materialinės atsakomybės prigimtis nulemia, kad sprendžiant skirtingų teisės subjektų materialinės atsakomybės klausimus, taikytinos skirtingos priežastinio ryšio teorijos. Taigi esant darbuotojų materialinei atsakomybei dažniau taikytina tiesioginės pasekmės teorija, kuri padeda apriboti atsakomybės taikymą tik tiesioginių žalą padariusio asmens veiksmų pasekmių atžvilgiu ir neleidžia išplėsti atsakomybės ribų iki begalybės. Tuo tarpu sprendžiant darbdavio atsakomybės klausimą, yra taikytina adekvataus priežastinio ryšio teorija.<sup>91</sup> Šiuos teiginius galima vertinti dvejopai. Kaip minėta, tiesioginės pasekmės teorijos esmė yra pažeidėjo neteisėtos veikos

---

<sup>87</sup> *Cit. op.* 30.

<sup>88</sup> *Cit. op.* 14, p. 231.

<sup>89</sup> MIKELĖNAS, Valentinas. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003. I t. P. 337. ISBN 9986-567-88-2.

<sup>90</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. *G. O. v. UAB „Baldų rojus“*, Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8; 89 (S).

<sup>91</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G., *et. al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008. P. 280.

tiesioginė sąsaja su žalos atsiradimu. Šios teorijos taikymas darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais yra kvestionuojamas. Viena vertus, LAT pripažįsta darbuotoją, kaip silpnesnę darbo santykių šalį, kuriam turi būti taikomi mažesni reikalavimai, nei darbdaviui<sup>92</sup>, tačiau manytina, kad vadovaujantis vien tiesioginės pasekmės teorijos pateikiamu tiesioginiu priežastinio ryšio nustatymu tarp darbo sutarties subjektų būtų nepagrįstai susiaurintos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo ribos. Juolab, kad įstatymų leidėjas atsižvelgdamas į darbo sutarties subjektų nelygiavertę padėtį, Darbo kodekso 254 straipsnyje jau įtvirtino ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę.

Adekvataus priežastinio ryšio teorija, taikytina darbdavių materialinės atsakomybės atvejais, teigia, kad priežastinis ryšys tarp veiksmų ir jų žalingų pasekmių egzistuoja tada, kai veiksmai ar neveikimas padidina žalos atsiradimo galimybę.<sup>93</sup> Visgi reikėtų sutikti, kad šios teorijos taikymas darbdavio materialinės atsakomybės atvejais būtų logiškas sprendimas, nes darbdavio materialinės atsakomybės atveju, neteisėta veika dažniausiai kyla darbdaviui nesilaikant teisės aktų nustatytų darbuotojų sveikatos ir saugos darbe taisyklių ir taip sudarant prielaidas kilti žalai. LAT yra pažymėjęs, kad viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų. Kai ne visi saugos reikalavimai įvykdomi, turi būti vertinama, kiek jie objektyviai buvo žalos priežastis ir lėmė neigiamas pasekmes.<sup>94</sup> Taigi darbdavio materialinės atsakomybės atveju, ne visada yra būtinas tiesioginis priežastinio ryšio konstatavimas tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos. Užtenka ir darbdavio veiksmų ar neveikimo, kurie nebuvo tiesioginė priežastis žalai atsirasti, bet padidino tikimybę jai kilti. Kita vertus, reikėtų atkreipti dėmesį, kad adekvataus priežastinio ryšio teorija leidžia pernelyg išplėsti atsakomybės ribas. Todėl ši teorija, nustatant priežastinį ryšį darbdavių materialinės atsakomybės atvejais, turėtų būti taikytina atsargiai. Antraip būtų sudaromos sąlygos darbdavių materialinės atsakomybės ribų nepagrįstam išplėtimui.

Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad priežastinio ryšio nustatymas yra neįmanomas mechaniškai vadovaujantis kuria nors viena priežastinio ryšio teorija. Būtina nustatyti visas aplinkybes, svarbias priežastinio ryšio konstatavimui.

---

<sup>92</sup> *Cit. op.* 33.

<sup>93</sup> KEETON, W. P., *et. al. Prosser and Keeton on the law of Torts*. 5th ed. St. Paul: West Pub. Co, 1984. P. 545.

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis c. b. A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).



## 2.4. Kaltė

Viena būtinųjų materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų yra kaltė. Darbo kodeksas nepateikia kaltės sampratos darbo santykiuose, todėl remiantis Civilinio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalimi yra taikomos Civilinio kodekso nuostatos.

Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta kaltės samprata. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir atidus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Prieš Darbo kodekso įsigaliojimą, Darbo įstatymų kodekso normos įtvirtino subjektyvią kaltės sampratą – kaip žalos padariusio asmens psichinį santykį su savo veiksmais ir padariniais.<sup>95</sup> Tačiau 2003 metais įsigaliojus naujam Civiliniam kodeksui, jame buvo pakeista kaltės samprata, kuri kartu atitinkamai kartu keitėsi ir darbo teisėje. Pažymėtina, kad yra teigiama, kad tik įsigaliojus naujesiems Civiliniam kodeksui ir Darbo kodeksui buvo atsisakyta subjektyvaus kaltės aiškinimo.<sup>96</sup> Tačiau teismų praktikoje dar iki minėtų kodekso įsigaliojimo, buvo taikoma objektyvi kaltės samprata – LAT 2001 metais priimtoje nutartyje yra konstatavęs, kad nėra svarbus žalą padariusio asmens veiksmų vidinis vertinimas, asmens požiūris į savo veiksmus. Į pirmą eilę iškeliamas žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykis. Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus.<sup>97</sup>

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, nebekyla neaiškumų dėl taikomos kaltės sampratos – tiek darbo teisės doktrinos atstovai, tiek teismai taiko objektyvios kaltės sampratos institutą. Objektyvus kaltės supratimas darbo teisėje yra paremtas žalą padariusio asmens elgesio išoriniu vertinimu pagal objektyvius elgesio standartus. Kyla klausimas, kada asmens elgesys bus laikomas atitinkantis objektyvius elgesio standartus? Atsakymą pateikia minėto Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalies nuostata – asmuo turi būti tiek rūpestingas ir atidus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Taigi civilinėje teisėje yra išskiriami rūpestingumo ir atidumo standartai, pagal kuriuos turi būti modeliuojamas asmens elgesys. Visgi tai yra pakankamai lakoniška įstatymo leidėjo pateikta elgesio pavyzdžio nuostata. LAT teigimu, teisės aktuose nepateikiama kriterijų, pagal kuriuos būtų galima nustatyti kaltės buvimą ar nebuvimą. Teismų praktikoje

---

<sup>95</sup> *Cit. op.* 89, p. 339.

<sup>96</sup> *Cit. op.* 14, p. 353.

<sup>97</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 7 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos energija“/Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas, Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.

aiškinant kaltės institutą yra įprasta naudoti *bonus pater familias* (protingo žmogaus kategorijos) principą. LAT nurodo, kad tai yra vienintelis būdas įvertinti situaciją, kurioje kilo žala.<sup>98</sup> *Bonus pater familias* principas atitinka apdairaus, rūpestingo, atidaus žmogaus elgimąsi konkrečioje situacijoje.

Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad šie taikytini atidumo, atsargumo, rūpestingumo, apdairumo standartai nėra vienodi.<sup>99</sup> Teismų praktikoje yra suformuluota taisyklė, kad tam tikrų profesijų asmenims griežtesni reikalaujamo elgesio standartai keliami dėl šių aplinkybių:

1. Ypatingos asmenų veiklos, kuri naudinga ir reikšminga visuomenei;
2. Darbo, kuriam būtinas specialus profesinis pasirengimas, išsilavinimas, specialios kvalifikacijos įgijimas, licencija ar leidimas, pobūdžio;
3. Profesinės atidumo pareigos buvimo;
4. Didesnės dėl atitinkamos profesijos atstovo vykdomos veiklos žalos atsiradimo rizikos;
5. Įsipareigojimo, vykdant profesinę veiklą, veikti pagal atitinkamai kvalifikacijai keliamų reikalavimų standartus.<sup>100</sup>

Galima daryti išvadą, kad griežtesnių elgesio standartų užtikrinimą lemia tiek tam tikrų moralės principų, tiek ir etikos taisyklių laikymasis. Pavyzdžiui, vienokie standartai turėtų būti taikomi gydytojams, kurių profesija yra susijusi su padidėjusia rizika padaryti žalą, atitinkamai kitokie standartai turėtų būti taikomi, pavyzdžiui, pardavėjams.

Darbo teisės teorijoje pagal asmens intelektą ir jo valios išraišką yra skiriamos dvi kaltės formos: tyčia ir neatsargumas. Tyčia yra suvokiama kaip asmens sąmoningas veikimas siekiant padaryti žalos arba sąmoningas leidimas jai atsirasti. Ši kaltės forma yra skirstoma į dvi rūšis – tiesioginę tyčią ir netiesioginę tyčią. Kita kaltės forma – neatsargumas yra tuomet, kai asmuo nesielgia pakankamai atidžiai, rūpestingai ir jo elgesys neatitinka protingo žmogaus elgesio kriterijų. Neatsargumas dar yra skirstomas į didelį ir paprastą neatsargumą. Didelis neatsargumas – tai elementarių ir paprasčiausių atidumo, rūpestingumo elgesio taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo, atidumo taisyklių nepaisymas.<sup>101</sup> Pažymėtina, kad kiekviena kaltės rūšis, jos laipsnis yra pakankamas pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti, bet

---

<sup>98</sup> *Cit. op.* 47.

<sup>99</sup> *Cit. op.* 89, p. 339.

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *E. S. v. UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3 (S).

<sup>101</sup> *Cit. op.* 89, p. 339.

dažniausiai nuo jų priklauso atsakomybės ribos, jos dydis.<sup>102</sup> Pavyzdžiui, Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Taigi, kai asmuo veikia sąmoningai ir savo veiksmais ar neveikimu siekia sukelti žalos, tokiais atvejais atlygintinos žalos dydis yra nemažinamas.

Darbo teisėje yra galimas mišrios kaltės instituto taikymas tais atvejais, kai dėl žalos atsiradimo yra kaltos abi darbo teisinio santykio šalys. Tuomet teismas, sprenddamas dėl atlygintinos žalos dydžio, atsižvelgia ne tik į pažeidėjo, bet ir nukentėjusiojo asmens kaltę ir atitinkamai mažina žalos dydį.

Darbo teisėje, skirtingai nei civilinėje teisėje, yra preziumuojama darbdavio kaltė – darbdavys laikomas kaltu, kol neįrodo savo nekaltumo. Atitinkamai yra laikoma, kad darbuotojo atžvilgiu galioja nekaltumo prezumpcija – jo kaltę turi įrodyti darbdavys. Tačiau yra išimčių, kada darbuotojai turi įrodinėti savo nekaltumą – tais atvejais, kai sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas (ar darbuotojai) paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitokį dokumentą.<sup>103</sup> LAT teigimu, jei darbuotojas yra sudaręs visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tai jis savo tokiais veiksmais prisiima visišką materialinę atsakomybę už darbdavio jam patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą.<sup>104</sup> Tuo remiantis yra pripažįstama išimtis iš bendros taisyklės – darbuotojo kaltės preziumavimas.

Darbo teisėje galima darbdavio materialinė atsakomybė nesant pastarojo kaltės. Tokie atvejai yra vadinami netiesiogine darbdavio atsakomybe. Netiesioginė darbdavio atsakomybė yra suprantama, kaip griežtesnės atsakomybės pavyzdys, nes darbdavys, kuris nėra kaltas, įpareigojamas atsakyti už darbuotojo išipareigojimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą.<sup>105</sup> Šios netiesioginės atsakomybės taikymo pagrindas yra dvi Civilinio kodekso normos: Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad įstatymai gali nustatyti, kad žalą privalo atlyginti asmuo, kuris tos žalos nepadarė, bet yra atsakingas už žalą padariusio asmens veiksmus (netiesioginė civilinė atsakomybė). Civilinio kodekso 6.264 straipsnis numato, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. Netiesioginė atsakomybė darbo teisėje galima tik esant visų civilinei atsakomybei

---

<sup>102</sup> *Cit. op.* 16, p. 359.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 359.

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 6 d. nutartis c. b. *UAB "Osviris" v. R. Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

<sup>105</sup> *Cit. op.* 22, p. 138-139.

atsirasti būtinų sąlygų (neteisėti veiksmai, kaltė, žala bei priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos), ir papildomų sąlygų: darbdavio ir darbuotojo darbo ar civilinės sutarties egzistavimas, kurios pagrindu veikiama atitinkamo asmens nurodymu ir jam kontroliuojant, taip pat žalos padarymo einant darbo (tarnybines) pareigas, visetui. Netiesioginės civilinės atsakomybės taikymą, kai dirbama pagal darbo sutartį, lemia specifinis darbo teisinių santykių pobūdis. Esminiai Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie: pirma, darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, antra, darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Pirmasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį. Antrasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams.<sup>106</sup> Šiuo atveju darbdavio netiesioginė atsakomybė yra grindžiama tuo, kad darbdavys yra ekonomiškai stipresnė darbo teisinių santykių šalis, darbdaviui yra taikomi griežtesni standartai, nes tarp teisinių darbo santykio šalių egzistuoja pavaldumo santykiai, ir darbuotojai privalo atlikti darbdavio paliepiamus, išskyrus tais atvejais, kai jie yra aiškiai neteisėti. Darbdavys turi teisę reikalauti tik įstatymams neprieštaraujančių (teisėtų) jo nurodymų vykdymo.<sup>107</sup> Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad netiesioginės atsakomybės viena iš atsiradimo sąlygų – veikiama atitinkamo asmens nurodymu ir jam kontroliuojant, turėtų būti nustatoma tik, kai darbas dirbamas civilinės sutarties pagrindu. Kai darbas atliekamas darbo sutarties pagrindu, yra preziumuojama, kad darbuotojas veikia pagal darbdavio nurodymus ir jam kontroliuojant. Tai konstatavo LAT nutartyje *E.S. v. UAB „Ratas“*. Bylos esmė – tinkamo atsakovo pagal CK 6.264 straipsnį (samdančio darbuotojus asmens atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės) subjektiškumo problema, tai yra atveju, kada darbdavys atsako ir kada neatsako už apsaugos darbuotojo klientui padarytą žalą, atribojimas. Šioje byloje darbdavys neigė savo atsakomybę ir nesutiko su reikalavimu atlyginti žalą, kurį padarė jo samdomas darbuotojas trečiajam asmeniui. Byloje nustatyta, kad trečiasis asmuo dirbo pas kasatorių pagal darbo sutartį, bet, kasatoriaus teigimu, byloje nėra nustatytos būtinos antrosios samdančio darbuotojus asmens atsakomybės sąlygos – žalos padariusio darbuotojo veikimo pagal kitos šalies nurodymus ir jai kontroliuojant. LAT konstatavo, kad esant darbo santykiams, darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai, ko nėra civilinėse sutartyse, tai reiškia, jog darbo funkcijų

<sup>106</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. *N. J. v. UAB „Oldtaunas“*, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8.

<sup>107</sup> *Cit. op.* 74.

vykdymas yra neatskiriamas nuo darbdavio kontrolės ir jo nurodymų vykdymo. Todėl LAT nuomone, kai darbuotojas padaro žalą trečiajam asmeniui, darbdavio kaltės nėra, tačiau samdančio darbuotojus asmens kaltė yra sutapatinama su darbuotojo kalte ir darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jei už tą žalą ne darbo metu atsakytų pats darbuotojas. Toks teisinis reglamentavimas yra paaiškinamas skirtinga darbo sutarties ir civilinių sutarčių prigimtimi.<sup>108</sup>

Svarbiausias požymis nustatant darbdavio netiesioginę atsakomybę samdančių darbuotojų, padarytos žalos atveju, yra tai, kad darbuotojas darydamas žalą tikrai veikė kaip darbuotojas, tai yra, atliko veiksmus, susijusius su darbo procesu, o ne asmeniniais interesais kaip privatus asmuo.<sup>109</sup> Taigi tais atvejais, kai darbuotojas veikia savo nuožiūra ir nepaisydamas darbdavio nurodymų ir jo nekontroliuodamas, už tokią padarytą žalą negali kilti netiesioginė darbdavio atsakomybė. Darbuotojas už padarytą žalą atsakytų tiesiogiai pats Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

## **2.5. Pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies teisės pažeidimo metu sąsajumas darbo santykiais**

Materialinės atsakomybės atsiradimui yra būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu būtų susijusios darbo santykiais. Kaip buvo minėta, nors Darbo įstatymų kodeksas nereglementavo materialinių atsakomybės atsiradimo sąlygų, tačiau tiek darbo teisės doktrinos atstovai, tiek teismų praktikoje buvo sutariama, kad materialinei atsakomybei atsirasti reikalingas pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies žalos padarymo metu buvimas teisiniame santykiyje.<sup>110</sup> Pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies teisės pažeidimo metu sąsajumo darbo santykiais sąlyga apima du reikšmingus aspektus: darbo teisinių santykių egzistavimą tarp šalių ir teisės pažeidimo padarymo laiką galiojant šiems santykiams.<sup>111</sup> Siekiant tinkamai atskleisti šios sąlygos taikymą, būtina minėtus aspektus panagrinėti plačiau.

Pirmiausia, galima pažymėti, kad vienas iš skiriamųjų materialinės atsakomybės bruožų yra materialinės atsakomybės specifinių subjektų buvimas. Materialinė atsakomybė egzistuoja tik tada, kai vienas iš atsakomybės subjektų yra darbdavys, o kitas atsakomybės subjektas yra darbuotojas ir jie yra susiję darbo teisiniais santykiais.

---

<sup>108</sup> *Cit. op.* 100.

<sup>109</sup> *Cit. op.* 89, p. 368.

<sup>110</sup> *Cit. op.* 14, p. 232.

<sup>111</sup> *Ibidem*, p. 355.

Teisinis darbo santykis tarp piliečio ir įmonės, įstaigos, organizacijos atsiranda nuo piliečio priėmimo į darbą momento. Priėmimas į darbą pagrindas paprastai yra tarp šalių sudaryta darbo sutartis.<sup>112</sup> Būtina tinkamai apriboti darbo sutarčių ir civilinių sutarčių (rangos, pavidimo, paslaugų ir kitų sutarčių) taikymą, nes šių abiejų sutarties rūšių teisinė prigimtis yra panaši, bet jokia būdu negalima jų tapatinti. Tiek darbo, tiek civilinėmis sutartimis yra susitariama dėl tam tikro darbo atlikimo. Tačiau egzistuoja esminiai skirtumai: darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio yra būdingas pavaldumas, tęstinumas, asmeninio pobūdžio santykių buvimas. Galima paminėti tam tikrus darbo teisės teorijoje suformuluotus kriterijus, kurie padeda atskirti darbo sutartis nuo civilinių sutarčių: reikia nustatyti kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra įmonės įprasta veiklos dalis, ar įmonė nustato darbo laiko trukmę ir kitas sąlygas, kokia apimtimi įmonė vykdo atliekamo darbo, darbo drausmės kontrolę, ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrenginius, būtinus darbui atlikti. Taip pat būtina nustatyti ar darbai vykdomi reguliariai, ar periodiškai yra mokamas atlyginimas ir ar jis nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus, ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui, ar įmonė darbuotojui teikia profesinio rengimo paslaugas.<sup>113</sup> Darbo sutarties pagrindu atsirandančių darbo teisinių santykių atribojimas nuo civilinių sutarties pagrindu susiklosčiusių santykių yra svarbus tuo, kad teisės pažeidimo atveju, tai sąlygoja pagrindinius įstatymuose numatytus žalos atlyginimo pagal civilinę teisę ir darbo teisę ypatumus: šios dvi atsakomybės rūšys skiriasi atsakomybės dydžiu, kaltės nustatymo ir žalos atlyginimo tvarka, skiriasi terminai, per kuriuos galima kreiptis dėl žalos atlyginimo.<sup>114</sup>

Nesvarbu kokios rūšies darbo sutartis sudaryta, terminuota, neterminuota, sezoninė ir panašiai, tai neturi įtakos materialinei atsakomybei atsirasti. Problemų kyla tik dirbant nesudarius darbo sutarčių, tai yra nelegalaus darbo atveju. Pagal Darbo kodekso 98 straipsnį, nelegalus darbas yra toks darbas, kuris dirbamas nesudarius sutarties, nors ir yra darbo sutarties požymiai. Taigi tokiais atvejais tik žodiniu būdu yra susitariama dėl darbo užmokesčio, atliekamų funkcijų, o darbas faktiškai yra atliekamas. Materialinės atsakomybės taikymui, yra būtina nustatyti faktą, kad buvo susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Taigi nelegalaus darbo atveju kilus žalos atlyginimo klausimui, atitinkama šalis turėtų kreiptis į teismą su prašymu susiklosčiusius santykius pripažinti

---

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. 232.

<sup>113</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 14.

<sup>114</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis c. b. AB "Siūlas" v. V. Ramonas ir kt., Nr. 3K-3-601/1999, kat. 4.

darbo santykiais ir atitinkamai taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo įstatymus.<sup>115</sup> Nenustačius, kad tarp subjektų susiklostė darbo teisiniai santykiai, žala būtų atlyginama civilinės atsakomybės pagrindais.

Darbo kodekso 245 straipsnio formuluotė leidžia išskirti vieną materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindo sąvokos elementą – šios rūšies teisinės atsakomybės šalys yra darbo sutarties šalys. Taigi galima daryti išvadą, kad materialinė atsakomybė gali atsirasti tik tarp darbdavio ir darbuotojo, susijusiais darbo teisiniais santykiais.

Darbuotojas pagal Darbo kodekso 15 straipsnį yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnį darbinis teisnumas yra pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai arba asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Darbinį veiksnumą įgyjančius asmenis galima suskirstyti pagal amžiaus kategorijas: nuo 14 iki 16 metų pripažįstamas ribotas veiksnumas, nuo 16 metų taikomas visiškas veiksnumas. Asmenų, turinčių visišką darbinį veiksnumą, teisinis subjektiškumas yra neribojamas, jie gali būti traukiami materialinės atsakomybės. Yra tik viena išimtis, kad su asmenimis iki 18 metų negali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Taip yra ribojamas atsakomybės dydis. Asmenims, nuo 14 iki 16 metų veiksnumas yra pripažįstamas ribotu, nes teisės į darbą įgyvendinimas yra saistomas su kitų asmenų valia.<sup>116</sup> Tačiau asmuo, turintis ribotą darbinį veiksnumą, netinkamai atlikęs ar neatlikęs darbinių pareigų, pats atsako už kilusią žalą. Įstatymai nenumato kitų asmenų atsakomybės už žalą, padarytą ribotą veiksnumą turinčio asmens.

Darbdaviu plačiąja prasme reikėtų laikyti kiekvieną asmenį (tiek fizinį, tiek juridinį), pagal darbo sutartį įdarbinusį bent vieną darbuotoją. Pagal Darbo kodekso 16 straipsnį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ir veiklos pobūdžio, pagal Darbo kodeksą turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdavys gali būti ir fizinis asmuo. Pažymėtina, kad darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, atstovauja įmonės vadovas. Darbdaviu materialiuoju požiūriu gali būti tik tie asmenys, kurie turėdami teisę priimti į darbą ir atleisti darbuotojus iš darbo, patys savo vardu, remdamiesi nuosavybės ar patikėjimo teise, gali sudaryti normalias darbo sąlygas, vykdyti darbinės prievolės, savo arba patikėtu turtu atsakyti už tų prievolių nevykdymą arba netinkamą vykdymą.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> *Cit. op.* 20, p. 78.

<sup>116</sup> NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (1), p. 19.

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 17.

Pažymėtina, kad darbo teisinių santykių egzistavimas būtinas tik žalos padarymo momentu. Civilinėje byloje *AB "Siūlas" v. V. Ramonas ir kt.* kilo ginčas dėl darbuotojui taikytinos atsakomybės rūšies. Ieškovas nurodė, kad atsakovas V. Ramonas, dirbęs pas ieškovą inžinieriumi tiekėju, savavališkai pasiėmė bendrovės automobilį ir jo negražino, nes automobilį kitą dieną pavogė Vilniuje. Ieškovas teigė, kad žala turi būti atlyginama pagal Civilinio kodekso normas, nes su darbuotoju į teismą kreipimosi momentu darbo sutartis jau buvo nutraukta. LAT pažymėjo, kad žalos padarymo dieną ginčo šalis siejo darbo teisiniai santykiai. Nors vėliau darbo sutartis tarp jų buvo nutraukta, dėl to materialinės atsakomybės pobūdis nesikeičia.<sup>118</sup> Taigi nėra svarbu, kad žalos atlyginimo momentu pažeidėją ir nukentėjusįjį sietų teisiniai darbo santykiai. Nepaisant šios LAT suformuluotos taisyklės, būtų sudaromos galimybės pažeidėjui išvengti sankcijos už padarytą pažeidimą ir būtų paneigti teisingumo ir sąžiningumo principai.

## 2.6. Žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla

Ši materialinės atsakomybės sąlyga, kaip minėta, yra specialioji sąlyga, būtina materialinei atsakomybei atsirasti. Tai esminė sąlyga atribojanti materialinę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnis reglamentavo visiškos materialinės atsakomybės atvejus. Teisės doktrinos atstovų nuomone, šis reglamentavimas buvo nelogiškas tuo, kad šis straipsnis numatė visišką materialiąją atsakomybę neįmanant darbo pareigų. Tokiu atveju asmeniui turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė.<sup>119</sup> Darbo kodeksas įtvirtina žalos atsiradimo, susijusio su darbo veikla, sąlygos nustatymo būtinumą materialinei atsakomybei taikyti. Jei nėra šios materialinės atsakomybės sąlygos, tuomet atsakomybė atsiranda pagal kitas atsakomybės rūšis (civilinės, administracinės ir kitų rūšių atsakomybės pagrindais).

Siekiant nustatyti atvejus, kada kilusi žala yra susijusi su darbo veikla, galima pasinaudoti Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatomis. Taigi remiantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo 6 straipsniu, galima nurodyti sąlygas, kada žala, padaryta darbuotojo sveikatai yra laikoma susijusi su darbo veikla (draudiminis įvykis):

1. Dirbant darbdavio nustatytu darbo laiku, tarnybinių komandiruočių laiku ar atskiru darbdavio nurodymu paskirtu dirbti laiku darbo sutartyje sulygtą darbą

---

<sup>118</sup> *Cit. op.* 114.

<sup>119</sup> *Cit. op.* 15, p. 151.



(įskaitant ir darbo vietos parengimą bei sutvarkymą), taip pat darbdavio pavestus, su jo vykdoma veikla susijusius darbus darbdavio naudai. Asmens atliekama veikla laikoma susijusi su darbu, jeigu už ją yra mokamas darbo užmokestis.

2. Papildomų, specialių pertraukų ar pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, kai darbuotojas yra darbo vietoje, įmonės patalpose ar jos teritorijoje, pakeliui į darbą ar iš darbo, kai išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu (pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalį) darbuotojas ieško naujo darbo, darbuotojams atliekant įstatymų nustatytas valstybines, visuomenines ar piliečio pareigas, kai už tą laiką mokamas darbo užmokestis.

LAT susistemino šį aplinkybių sąrašą. LAT teigimu žalos padarymas ryšium su darbinių (tarnybinių) pareigų vykdymu yra tuo atveju, kai žala yra padaroma:

1. Organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje);
2. Ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas;
3. Kitais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų nurodytais atvejais, jeigu bus įrodyta, kad žala asmens sveikatai ar gyvybei buvo padaryta einant darbo (tarnybines) pareigas.<sup>120</sup>

LAT yra konstatavęs, kad vertinant, ar darbuotojas žalą padarė eidamas darbinės pareigas, labai svarbu atsižvelgti į tai, kad neinant darbinių pareigų žala įmonei gali būti padaroma tiek darbo, tiek ne darbo 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>121</sup> Taigi iš to, kas pasakyta, darbuotojai gali atlikti pareigas, susijusias su darbu, ne tik organizacijos teritorijoje, bet ir kitose vietose, kuriuose yra siūstas darbdavio dirbti – pavyzdžiui, tarnybinės komandiruotės atveju. Dėl tarnybinės komandiruotės darbo laiko kvalifikavimo, LAT yra pasisakęs civilinėje byloje *A. G. v. UAB „Gilova“*. Šioje byloje tarp šalių kilo ginčas dėl tarnybinės komandiruotės metu kilusios žalos atlyginimo. Darbuotojas A. G. dirbo staliumi UAB „Gilova“ ir buvo komandiruotas į Danijos miestą Hillerod atlikti remonto darbų. Ieškovas nurodė, kad komandiruotės metu, jam būnant darbo vietoje, įvyko nelaimingas atsitikimas, kurio metu jis nukrito iš antro aukšto į pirmą ant ten buvusių staklių ir stipriai susižalojo, ilgą laiką buvo komos būsenos ir tapo neįgalus. Ieškovas prašė taikyti darbdavio materialinę atsakomybę ir priteisti iš darbdavio turtinės ir neturtinės žalos atlyginimą. Bylą nagrinėję teismai nustatė vienodas faktines aplinkybes: ieškovas sveikatą susižalojo būdamas

---

<sup>120</sup> *Cit. op.* 80.

<sup>121</sup> *Cit. op.* 114.

komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu bei būdamas neblaivus. Pirmosios instancijos teismas ieškovo reikalavimus atmetė, o apeliacinės instancijos teismas patenkino ir pripažino, kad žala yra susijusi su darbo veikla. LAT su tokia išvada nesutiko ir nurodė, kad kai darbuotojas yra pasiunčiamas į tarnybinę komandiruotę ir būdamas joje atlieka darbo sutartimi ar kitais papildomais susitarimais su darbdaviu sulygtas darbo funkcijas sulygtoje darbo vietoje, sulygtu darbo laiku, darbdavio pavedimu ar jo interesais absoliučiai visas buvimo komandiruotėje laikas negali būti laikomas darbo laiku, nes ir komandiruotėje atliekant darbo funkcijas įstatymu yra išskiriamas kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) laikas, kuris neįeina į darbo laiką. Vadinasi, tokiu atveju, kada ieškovas susižalojo, nors ir būdamas komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, ne kelionėje į darbą ar iš darbo, ne darbo metu, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu, kada darbdavys neturi darbuotojo kontrolės teisės, ir būdamas neblaivus, negali atsirasti darbdavio materialiosios atsakomybės dėl darbuotojo susižalojimo patirtų turtinių ir neturtinių praradimų, nes žalos atsiradimas negali būti traktuojamas kaip susijęs su darbo veikla.<sup>122</sup>

Pažymėtina, kad asmuo turi tiksliai atlikti darbinės pareigas, nukrypimai nuo nustatytos tvarkos negalimi, nes tuomet jau yra veikiama be darbdavio žinios ir savo, o ne darbdavio interesais. Taip pat galioja taisyklė, kad tais atvejais, kai darbuotojai padaro žalą technikos priemonių, priklausančių organizacijai, su kuria jie yra teisiniuose, savavališku panaudojimu asmeniniais tikslais, yra laikoma, kad padaryti veiksmai nėra susiję su darbinių pareigų vykdymu.<sup>123</sup>

Kaip turėtų būti reglamentuojami atvejai, kai yra dirbama su darbdavio žinia, bet ne darbdavio interesais? Šiuo klausimu atsakymą pateikia T. Bagdanskis teigdamas, kad toks žalos atsiradimas turėtų būti siejamas su darbo veikla, nes jei darbdavys informuojamas apie darbuotojo darbą, darbdavys gali su tuo sutikti arba nesutikti. Jei darbdavys leidžia dirbti, vadinasi jis prisiima atsakomybę už žalos atsiradimą.<sup>124</sup> Visgi ši nuomonė yra kritikuotina, nes jau pati sąlygos formuluotė „žalos atsiradimas, susijęs su darbo veikla“ nukreipia į tam tikrą, naudingą darbdaviui darbinių funkcijų atlikimą. Be to, darbuotojo veikla, laikoma susijusi su darbu tuomet, jeigu už ją yra mokamas darbo užmokestis. Manytina, kad darbuotojui dirbant su darbdavio žinia, bet ne jo interesais,

---

<sup>122</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis c. b. *A. G. v. UAB „Gilova“*, Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.

<sup>123</sup> *Cit. op.* 14, p. 240.

<sup>124</sup> *Cit. op.* 20, p. 92.

pagrindas mokėti darbo užmokestį už tokių veiksmų atlikimą, neatsiranda. Tokiais atvejais, kai darbuotojas dirba sau, kad ir su darbdavio leidimu, atsakomybė už kilusią žalą turėtų būti taikoma pagal Civilinio kodekso nuostatas ir darbuotojas turėtų prisiimti visą atsakomybę už galimai kilsiančią žalą.

Taigi iš ko kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad šios materialinės atsakomybės sąlygos konstatavimui reikšmės turi ne darbinių funkcijų atlikimo vieta, o darbinių pareigų atlikimas. Darbo santykių subjektas gali atlikti ir ne darbo sutartimi suldytą darbą, bet būtina, kad asmuo veiktų darbdaviui kontroliuojant ir pastarojo interesais.

### 3. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka

#### 3.1. Turtinės žalos dydžio nustatymo kriterijai ir žalos išieškojimo probleminiai aspektai

Kaip minėta, asmeniui padaryta žala gali būti dvejopo pavidalo – ji gali pasireikšti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atsiradimu. Turtinė žala yra atlyginama, kai nukenčia asmens ekonominiai interesai, ir šios žalos dydis pinigais gali būti apskaičiuojamas tiksliai pagal objektyvius kriterijus. Darbo teisėje atlygintini tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Šiuos nuostolius turi įrodyti ir pagrįsti darbdavys.

Žalos dydžio nustatymo kriterijai priklauso nuo objekto, kuriam padaryta žala. Žala gali būti padaroma asmens turtui ar pačiam asmeniui. Pirmuoju atveju, yra lengvesnis padarytos žalos fakto ir dydžio nustatymas. Tiesioginių nuostolių dydis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į tokius objektyvius kriterijus:

1. Tam tikro objekto sugadinimo pobūdį;
2. Sugadinimo mastą;
3. Turto nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą;
4. Turėtas išlaidas, susijusias su žalos padarinių šalinimu.

Teismai nustatydami padarytos žalos dydį objektui, pirmiausia turėtų atsižvelgti į jo sugadinimo pobūdį ir mastą. Sugadinimo pobūdis – koku būdu objektui yra padaryta žala, sugadinimo mastas – kiek objektui yra pakenkta. Darbo kodekso 257 straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius). Nusidėvėjimas pasireiškia ilgalaikio naudojimo turtui, pavyzdžiui, automobiliams, gamybos įrenginiams ir panašiai. Ilgalaikio turto nusidėvėjimas turi būti apskaičiuojamas atsižvelgus į Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 1 priedelyje nurodytus ekonominius normatyvus ir taikant nurodytus metodus.<sup>125</sup> Turto natūralus sumažėjimas yra susijęs su tam tikrų vertybių fizinėmis ar cheminėmis savybėmis ir darbo su jomis pobūdžiu (išgaravimas, išdulkėjimas, išbarstymas).<sup>126</sup> Turėtos išlaidos, susijusios su žalos padarinių šalinimu, yra suprantamos kaip tam tikros darbo sutarties šalies turėtos išlaidos, skirtos pataisyti daiktui, sugražinti jį į buvusią padėtį ir panašiai.

Nuostolių kaip piniginės žalos išraiškos turi būti atlyginama tiek, kiek nukentėjęs asmuo dėl padarytos žalos prarado, nes toks atlyginimas atitinka žalos kompensavimo

---

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992.

<sup>126</sup> *Cit. op.* 16, p. 401.

funkciją. Turtinės žalos dydis nustatomas pagal prarasto ar sugadinto turto faktinę vertę rinkos kainomis, galiojusias pažeidimo padarymo dieną. Žala padaryta materialiams objektams, turėtų būti įrodoma atitinkamais dokumentais, pavyzdžiui, sąskaitomis, turto vertinimo ekspertizės aktais, žalos įvertinimo aktais. Tačiau darbo sutarties šalių pateiktus dokumentus, įrodančius objektui padarytą žalą, teismai negali vien vertinti formaliu požiūriu. Civilinėje byloje „Girteka“ v. J. Jurgelevič, ieškovas darbdavys teigė, kad apeliacinės instancijos teismas atsižvelgdamas į Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalį ir sumažindamas atlygintinos žalos dydį, elgėsi neteisingai, nes ieškovas iš atsakovo darbuotojo ir taip prašė priteisti mažesnę žalos sumą – 32 152,28 Lt, nors paskirta autotechninė-turto vertinimo ekspertizė nustatė žymiai didesnę žalos dydį – 58 157,76 Lt. LAT konstatavo, kad nukentėjęs asmuo darbo byloje turi teisę reikalauti priteisti tik faktinius nuostolius, realiai patirtas išlaidas, o ne teoriškai apskaičiuotą išlaidų sumą. Ieškovas pats pripažino, kad jis patyrė 103 033,98 Lt išlaidų, UAB „If draudimas“ išmokėjo bendrovei 70 881,70 Lt draudimo išmoką, todėl realūs jo nuostoliai yra 32 152,28 Lt, būtent šią sumą ieškovas prašė priteisti iš atsakovo.<sup>127</sup> Didesnio, nei faktiškai asmens patirto žalos dydžio atlyginimas reikštų nukentėjusiojo asmens nepagrįstą praturtėjimą. Formalus dokumentų vertinimas ne visais atvejais sudaro sąlygas priteisti nukentėjusiajam juose nurodytą sumą. Teismai kiekvienu konkrečiu atveju turi atidžiai išanalizuoti bylos aplinkybes, darbo sutarties šalių pateiktus dokumentus ir įvertinti ieškovo pateiktų nuostolių realumą, taip paneigdamas galimybę darbo santykių subjektui nepagrįstai praturtėti.

Pagal daugumos valstybių teisę ir įstatymų taikymo praktiką, turtui padarytą žalą galima atlyginti trimis būdais:

1. Gali būti atlyginama sunaikinto turto vertė;
2. Vietoj sunaikinto turto nukentėjusiajam galima perduoti tokios pat kokybės ir rūšies daiktą;
3. Jeigu turtas tik sužalotas, jis gali būti pataisytas, arba jo pataisymo išlaidos gali būti atlyginamos pinigais.<sup>128</sup>

Materialinės atsakomybės subjektai gali patys susitarti koku būdu pažeidėjas atlygins padarytą žalą. Žinoma, nukentėjusioji šalis negali reikalauti atlyginti žalą tokiu būdu, kuris sukels daugiau finansinių sunkumų pažeidėjui nei atlyginant žalą kitu būdu. Visais atvejais turi būti paisoma sąžiningumo ir protingumo principų.

---

<sup>127</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. UAB „Girteka“ v. J. Jurgelevič, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

<sup>128</sup> Cit. op. 22, p. 180.

Negautos pajamos Lietuvos kasacinio teismo praktikoje suprantamos kaip negauta pelno dalis, kuri nustatoma iš numatomų gauti įplaukų, atskaičius mokesčius, sąnaudas ir kitas būtinausias išlaidas.<sup>129</sup> Kitaip sakant, tai turi būti grynas pelnas. Pagal suformuotą LAT praktiką, nustatant negautų pajamų dydį paprastai reikia laikytis tokių taisyklių:

1. Vertinti, kiek pajamų būtų gauta normaliomis sąlygomis;
2. Vertinti, ar dėl pažeidimo buvo padaryta žala ar atimta galimybė gauti naudą naudojant pagrindinį objektą, kuris duotų ją;
3. Pajamų negavimas turi būti nustatytas kaip pagrindinė ar viena iš svarbių ir pakankamų priežasčių nuostoliams atsirasti;
4. Negautos pajamos gali būti tik tos, kurios gaunamos iš teisėtos veiklos.<sup>130</sup>

Žalos dydis turi būti realus, o ne tikėtinas. Todėl būtina atsižvelgti į realias kreditoriaus galimybes gauti tokių pajamų, jo ankstesnes pajamas, taip pat į jo pasiruošimą ir priemones, kurių jis ėmėsi siekdamas gauti tokių pajamų.<sup>131</sup> Žinoma, negautų pajamų kompensavimas galimas tik pinigine išraiška, kurios dydis, kitaip nei tiesioginių nuostolių nustatymo atveju, negali būti visiškai tiksliai nustatytas dėl objektyvių aplinkybių.

Antruoju atveju, kai žala yra padaroma asmens sveikatai ir gyvybei, yra sudėtingesnis tokios padarytos žalos dydžio nustatymas. Tačiau ir šiuo atveju atsiradusią žalą taip pat galima skirstyti į tiesioginius nuostolius ir negautas pajamas. Prie tiesioginių nuostolių (pozityvūs nuostoliai) galima priskirti išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, nukentėjusiojo socialine, medicinine ar profesine rehabilitacija, taip pat laidojimo išlaidas, prie negautų pajamų (negatyvūs nuostoliai) – nukentėjusiojo asmens dalies pajamų praradimą, kurias jis būtų gavęs, jei jo sveikata nebūtų sužalota, taip pat asmenų, kuriuos žuvusysis išlaikė, prarastas pajamas. Remiantis Civilinio kodekso 6.283 straipsnio 1 dalimi, asmens sveikatos sužalojimo atveju turi būti taikomas visiško žalos atlyginimo principas, nes asmeniui turi būti atlyginami ne tik pozityvūs ir negatyvūs nuostoliai, bet ir neturtinė žala. Pozityvūs ir negatyvūs nuostoliai yra apskaičiuojami remiantis poįstatyminių teisės aktų nustatytais metodikomis.<sup>132</sup>

Darbo kodekse vienas iš darbdavio materialinės atsakomybės atvejų yra darbuotojo sužalojimas, mirtis ar susirgimas profesine liga, jeigu pastarasis nebuvo

<sup>129</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 11 d. nutartis c. b. „*Tastos statyba*“ v. *Kauno miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-62/2008, kat. 52.5; 36.1.

<sup>130</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *UAB „Amber cargo“* v. *R. J.*, Nr. 3K-3-439/2009, kat. 114.4; 114.11; 44.5.1.

<sup>131</sup> *Cit. op.* 89, p. 343.

<sup>132</sup> Pavyzdžiui, nustatant negautas pajamas reikia remtis Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170; 2009, Nr. 105-4011.

apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Šiuo materialinės atsakomybės pagrindu atsiradusios žalos atlyginimas kelia tam tikrų problemų, nes darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo institutas yra teisiškai reglamentuotas net keliuose teisės aktuose: Darbo kodekse, Civiliniame kodekse, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme ir Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme bei poįstatyminiuose teisės aktuose. Pažymėtina, kad 2000 m. sausio 1 d. įsigaliojus Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui, darbdavys privalo drausti savo darbuotojus nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Šis draudimas iš vienos pusės reiškia apdraustojo interesų apsaugą, kad darbuotojui bus atlyginama padaryta žala. Iš kitos pusės tai reiškia draudimo apsaugos suteikimą darbdaviui. Jis, mokėdamas draudimo įmokas, t.y. sutarties galiojimo ir vykdymo laiku, pagrįstai tikisi, kad tuo metu žalos padarymo rizika yra padengiama draudiko įsipareigojimu apmokėti apdraustojo darbuotojo nuostolius dėl profesinės ligos iš sukauptų draudimo lėšų.<sup>133</sup>

Darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda tik tuo atveju, kai darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu arba šis socialinis draudimas nepadengia visų turėtų išlaidų. LAT konstatavo, kad jeigu darbuotojas buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo darbe dėl darbdavio kaltės ar neteko dalies ar viso darbingumo dėl profesinės ligos ir jam paskirta socialinio draudimo išmoka visiškai neatlygina patirtos žalos, likusią dalį bendraisiais pagrindais turi atlyginti darbdavys.<sup>134</sup> Darbuotojų draustumas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, ne visuomet yra pagrindas atlyginti žalą remiantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatomis. Minėtame įstatyme yra nurodyti atvejai, kada įvykis nėra pripažintinas draudiminiu įvykiu. Pažymėtina, kad Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatos nereglamentuoja ir neturtinės žalos atlyginimo nukentėjusiajam. Tokiais atvejais, darbdavys privalo visą žalą (įskaitant ir neturtinę žalą) atlyginti remiantis Civilinio kodekso nuostatomis.

Iš to, kas išdėstyta, galima teigti, kad minėtuose įstatymuose įtvirtinti sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdai, siekiant įgyvendinti visiško nuostolių atlyginimo principą, yra taikomi subsidiariai. Visgi pirmenybė turėtų būti teikiama viešosioms teisės

---

<sup>133</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. *M. Braciuvienė v. VSDFV Utenos rajono skyrius*, Nr. 3K-3-1272/2002, kat. 7.1.

<sup>134</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis c. b. *T. Kovalevskaja v. Vilniaus miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.5.2.16.

normoms – Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui, o Darbo kodekso ir civilinio kodekso nuostatos turėtų būti taikomos papildomai. Įstatymų leidėjas įpareigodamas darbdavius mokėti socialinio draudimo įmokas, siekė nustatyti vienodą ir aišką žalos, padarytos darbuotojų sveikatai neteisėtais darbdavio veiksmais, atlyginimo teisinį reglamentavimą.

Objektyvūs žalos dydžio nustatymo kriterijai yra nevieninteliai kriterijai, lemiantys atlygintinos žalos dydį, padarytą tiek turtui, tiek asmeniui. Darbo kodekso normomis yra įtvirtinta atlygintinos žalos dydžio priklausomybė nuo pažeidėjo bei nukentėjusio asmens kaltės. LAT teigimu, atitinkama kaltės forma, rūšis ar laipsnis turi įtakos materialinės atsakomybės rūšiai bei atlygintinos žalos dydžiui.<sup>135</sup> Jeigu žalos atsiradimą lėmė ir nukentėjusiojo kaltė, žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą yra atmetamas. Įstatymų leidėjas numatė išimtį sveikatos sužalojimo ir mirties atvejais – tokiais atvejais žala mažinama, kai yra didelis sužalotojo (mirusiojo) asmens neatsargumas. Visuotinai sutariama, kad žalos dydis nemažinamas pažeidėjui veikiant tyčia.

Darbo teisėje yra galimas mišrios kaltės instituto taikymas tais atvejais, kai dėl žalos atsiradimo yra kaltos abi darbo teisinio santykio šalys. Darbo teisėje mišri kaltė yra nustatoma procentais.<sup>136</sup> Tai yra teismo prerogatyva. Darbo kodekso 247 straipsnis yra pagrindas mišrios kaltės instituto taikymui tarp darbo teisinių santykių šalių. Mišrios kaltės atveju egzistuoja darbdavio ir darbuotojo(-ų) priklausomybė nuo to, kiek kiekvienos šalies kaltė turėjo įtakos žalai atsirasti. Pavyzdžiui, galima paminėti vieną LAT nutartį, susijusią mišrios kaltės taikymu. Civilinėje byloje *V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* nukentėjusysis žuvo įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. Buvo nustatyta, kad nukentėjusysis darbo metu buvo apsvaigęs nuo alkoholio, o atsakovas, neužtikrino saugių darbo sąlygų, nes privalėjo taip organizuoti darbą, kad darbuotojai neturėtų galimybės darbo metu girtauti, o neblaivūs darbuotojai būtų nedelsiant nušalinti nuo darbo. LAT sutiko su apeliacinės instancijos teismo sprendimu, kad dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo vienodai kalti ir atsakovas, netinkamai organizavęs darbą, ir nukentėjusysis, pažeidęs darbo drausmę ir abiejų mišrią kaltę įvertino po 50 procentų, todėl ir atlygintinos neturtinės žalos dydį dalijo per pusę.<sup>137</sup> Pažymėtina, kad asmens apsvaigimas dėl alkoholinių gėrimų, narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo, nepašalina materialinės atsakomybės taikymo. Tokiais atvejais yra preziumuojama, kad

---

<sup>135</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis c. b. *J. Daugirdos II v. Dainius Zabita*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.

<sup>136</sup> *Cit. op.* 15, p. 150.

<sup>137</sup> *Cit. op.* 60.



tokią būseną asmuo susikūrė sąmoningai.<sup>138</sup> Mišrios kaltės institutas yra taikomas tiek darbdavio, tiek darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais.

Svarbu aptarti mišrios kaltės instituto reikšmę tais atvejais, kai su darbuotojais yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir nukentėjusioji šalis (darbdavys) taip pat yra kalta dėl atsiradusios žalos. Darbo kodekso 255 straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad darbuotojas, su kuriuo yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, privalo atlyginti visą žalą. Taigi kyla klausimas ar galimos šios nuostatos išimtytys? Teismas yra pažymėjęs, kad aplinkybė, kai nukentėjusioji šalis (darbdavys) taip pat yra kalta dėl atsiradusios žalos, nedaro visiškos materialinės atsakomybės sutarties ribotos materialinės atsakomybės sutartimi. Tokiu atveju nukentėjusios šalies veiksmai (neveikimas) gali būti tik pagrindu atitinkamai sumažinti atlygintinos žalos dydį.<sup>139</sup> Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad mišrios kaltės taikymas nėra pagrindas visiškos materialinės atsakomybės sutarties transformacijai į ribotos materialinės atsakomybės sutartį.

Teisė sumažinti atlygintinos žalos dydį yra suteikta darbo ginčą nagrinėjančiam organui, kuris gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą ir į atsakovo turtinę padėtį. Darbo teisės teorijoje šis žalos sumažinimo pagrindas yra grindžiamas kiekvieno žalos padarymo atvejo individualumu, darbuotojo turtine padėtimi ir kitomis panašiomis aplinkybėmis.<sup>140</sup> Teismų praktikoje reikšmingomis aplinkybėmis, turinčios įtakos žalos sumažinimui, laikytini pažeidimai, įvykę užsienio valstybės teritorijoje, šeimos sudėtis, sutuoktinio nedarbingumas ir panašiai.<sup>141</sup> Pažymėtina, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas kiekvienu konkrečiu atveju turi nustatyti aplinkybes, galinčias lemti žalos padarymą.

Siekiant tinkamai išnagrinėti žalos atlyginimo darbo teisiniuose santykiuose institutą, būtina pažymėti, kad darbuotojas, atlikdamas darbinės pareigas, gali padaryti žalą ne vien darbdaviui, bet ir kitiems, darbo teisiniais santykiais nesusijusiems fiziniams ir juridiniams asmenims (tretiesiems asmenims). Civilinėje teisėje yra įtvirtintas reikalavimo perėjimo trečiajam asmeniui regresio tvarka institutas, todėl kyla klausimas ar ir darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo atlyginti nuostolius, kuriuos jis atlygino tretiesiems asmenims už darbuotojo padarytą žalą? Šiuo atveju žalos atlyginimo regresio tvarka institutą darbo teisėje reglamentuoja tiek civilinės, tiek materialinės atsakomybės normos. Galima teigti, kad darbdaviui pareiga atlyginti darbuotojo padarytą žalą

---

<sup>138</sup> *Cit. op.* 16, p. 359.

<sup>139</sup> *Cit. op.* 48.

<sup>140</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>141</sup> *Cit. op.* 127.

trečiesiems asmenims kyla iš civilinės teisės normų (Civilinis kodeksas reglamentuoja samdančio darbuotojus asmens, atsakančio už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojo kaltės, atsakomybę). Tuo tarpu atgręžtinį reikalavimą savo darbuotojui darbdavys gali įgyvendinti laikydamasis darbo teisės normų, jeigu žalos atsiradimo metu šalis siejo darbo teisiniai santykiai. LAT yra konstatavęs, kad pagal Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, ir Civilinio Kodekso normos šiems santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Ieškovės sumokėta trečiajam asmeniui žalos atlyginimo suma gali būti vertinama kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo, tai yra atsakovo, kaltės, ir gali būti priteisiama atgręžtinio reikalavimo tvarka, vadovaujantis darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą.<sup>142</sup> Taigi iš to, kas pasakyta, galima teigti, kad pagrindas darbdaviui reikalauti regreso teisę atlyginti žalą išplaukia iš darbo teisės normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, o ši teisė turi būti įgyvendinama remiantis Civilinio kodekso normomis, reglamentuojančiomis regreso teisės institutą.

Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Yra išskiriami du atvejai, kai yra galimas žalos atsiradimas:

1. Kai yra darbuotojo kaltė dėl žalos atsiradimo;
2. Kai darbuotojo kaltės dėl žalos atsiradimo trečiajam asmeniui nėra.<sup>143</sup>

Taigi tais atvejais, kai darbuotojo kaltės dėl atsiradusios žalos nėra, darbdavys neįgyja regreso teisės reikalauti atlyginti patirtą žalą, nes yra preziumuojama, kad darbdavys organizuodamas darbą, nesilaikė tam tikrų taisyklių ir dėl jo kaltės buvo padaryta žala. Pavyzdžiui, darbdavys nesupažindino su tam tikrų įrenginių naudojimosi instrukcija, tai lėmė, kad darbuotojas atlikdamas savo darbinės pareigas, sukėlė žalos trečiajam asmeniui. Tačiau kitu atveju, kai yra darbuotojo kaltė dėl žalos atsiradimo, yra visuotinai pripažįstama, kad darbdavys įgyja atgręžtinę regreso teisę į darbuotoją. LAT teigimu, darbuotojas regreso tvarka gali atsakyti tik tiek, kiek leidžiama pagal darbo įstatymus.<sup>144</sup> Taigi ne visais atvejais darbdavys bus pajėgus regreso teise išsireikalauti atlyginti visą žalą.

Civilinėje teisėje yra įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. Jis reiškia, kad žalą būtina tiksliai įvertinti, kad nukentėjusiajam būtų atlyginta tiek, kiek jis iš tiesų prarado. Tačiau LAT pažymėjo, kad ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai

---

<sup>142</sup> *Cit. op.* 5.

<sup>143</sup> *Cit. op.* 20, p. 137.

<sup>144</sup> *Cit. op.* 5.

<...>, nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių.<sup>145</sup> Darbo teisėje visiškas žalos atlyginimo principo taikymas priklauso nuo materialinės atsakomybės rūšies. Darbdavio materialinės atsakomybės atveju, darbdavys privalo atlyginti visą padarytą žalą, nebent sąlygas kilti žalai sudarė ir nukentėjęs asmuo. Tada žalos dydis gali būti atitinkamai mažinamas atsižvelgus į nukentėjusiojo kaltę. Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais pirmenybė teikiama ribotajai atsakomybei, kuri yra ribojama tam tikru nustatytu darbo užmokesčio dydžiu. Bendra taisyklė, kad darbuotojai privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio. Tačiau Darbo kodeksas numato atvejus, kada atlygintina žala gali būti didesnė. Darbo kodekso 85 straipsnio 3 dalis reglamentuoja įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą atlygintinių nuostolių dydį. Šių asmenų materialinė atsakomybė yra ribojama 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Tokios specialiosios taisyklės įtvirtinimą Darbo kodekse galima sieti su tuo, kad tokiais atvejais žalos padarymo mastas yra žymiai didesnis. Pažymėtina, kad darbuotojams taip pat galimas visiško nuostolių atlyginimo principo taikymas tam tikrais Darbo kodekse numatytais atvejais. Šie atvejai yra reglamentuoti Darbo kodekso 255 straipsnyje.

Apibendrinant atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymą, galima išskirti tris įstatyme įtvirtintus būdus, kada padaryta žala gali būti atlygintina ne visu dydžiu: pirma, tai atvejai, kuomet yra taikoma ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė, antra, atsižvelgimas į teisės pažeidėjo ir nukentėjusiojo asmens kaltę, trečia, teismai gali sumažinti atlygintinos žalos dydį remdamiesi Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalimi. Pažymėtina, kad teismai aktyviai naudojami šia savo teise ir darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais gana ženkliai mažina atlygintinos žalos dydį.

### **3.2. Neturtinė žala darbo teisiniuose santykiuose: LAT praktika**

Tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje yra laikomasi vieningos nuomonės, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas teisių gynimo būdas. Pasak Solveigos Cirtautienės, teismų praktikoje jau yra suformuluota teisės taikymo ir aiškinimo taisyklė, kad atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek atskirai, tiek kartu su turtine

---

<sup>145</sup> *Cit. op.* 127.

atsakomybe.<sup>146</sup> Visuotinai yra sutinkama, kad turtinei žalai, atsiradusiai materialinės atsakomybės pagrindu, reikalingos visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos: žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, kaltė, pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies teisės pažeidimo metu sąsajumas darbo santykiais ir žalos atsiradimo sąsajumas su darbo veikla. Tuo tarpu neturtinės žalos atsiradimui pakanka būtinųjų civilinės atsakomybės sąlygų: neteisėtos veikos, dėl neteisėtos veikos patirtos neturtinės žalos, priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir neturtinės žalos atsiradimo, kaltės, konstatavimo. Tokia pozicija yra patvirtinta LAT praktikoje.<sup>147</sup>

Neturtinė žala yra asmeninio pobūdžio žala, padaroma nematerialiosioms asmens vertybėms, kurios negalima įvertinti tikslia pinigų suma. Tai vienas iš pagrindinių turtinės ir neturtinės žalos skirtumų, nes pastarajai neįmanoma pritaikyti visiško nuostolių atlyginimo principo. Priteisiant neturtinės žalos atlyginimą, turi būti vadovaujama teisingo žalos atlyginimo koncepcija, besiremiančia įstatymo ir teismų praktikos suformuotais vertinamaisiais subjektyvaus ir objektyvaus pobūdžio kriterijais, leidžiančiais kuo teisingiau atlyginti asmeniui padarytą žalą, atkurti pažeistų teisių pusiausvyrą, ir suponuojančiais pareigą preciziškai įvertinti konkrečios bylos aplinkybes.<sup>148</sup> Taigi galima išskirti dvi kriterijų grupes: įstatymo reglamentuotus ir teismų praktikos suformuluotus kriterijus. Teismų praktikoje yra suformuluota taisyklė, kad sprendžiant dėl neturtinės žalos dydžio, kiekvienu konkrečiu atveju būtina vertinti kriterijų visumą, t. y. ir aplinkybes, dėl kurių neturtinės žalos dydis gali būti nustatytas didesnis, ir aplinkybes, dėl kurių šios žalos atlyginimo dydis gali būti mažesnis.<sup>149</sup>

Teismai, nustatydami darbdavio padarytos darbuotojui neturtinės žalos dydį, pirmiausiai turi atsižvelgti į Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje suformuluotus bendruosius neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijus:

1. Neturtinės žalos pasekmes.

LAT teigimu, teismai neturi apsiriboti vien tik dabartiniu momentu atsiradusių teisės pažeidimo pasekmių vertinimu, tačiau privalo atsižvelgti į tai, kaip jos ateityje

---

<sup>146</sup> CIRTAUTIENĖ, Solveiga. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 71(63), 5-15, p. 7.

<sup>147</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 2 d. nutartis c. b. *B. T. v. Ukmergės nestacionarinių socialinių paslaugų centras*, Nr. 3K-3-37/2009, kat. 4.3; 16.2.4; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *M. P. v. UAB „Vevira“* Nr. 3K-3-464/2009, kat. 4.3; 11.9.3; 16.2.4; 106.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“* Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.7.

<sup>148</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 16 d. nutartis c. b. *Ž. Ž. v. UAB „Ekstra žinios“*, 3K-3-393/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.7.

<sup>149</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, Nr. 3K-3-416/2009, kat. 44.2.4.2.

paveiks nukentėjusiojo tolimesnę psichinę ir fizinę būseną. Pavyzdžiui, teismų praktikoje yra suformuluota taisyklė, kad sveikatos sužalojimo atveju, teismai kiekvienu konkrečiu atveju privalo vertinti sužalojimo pasekmes ir jų įtaką tolesniam gyvenimui.<sup>150</sup>

## 2. Šią žalą padariusio asmens kaltę.

LAT yra pažymėjęs, kad nustatydami žalos dydį, teismai turi kreipti ypatingą dėmesį į kaltės formą. Reikia įvertinti asmens veiksmų kryptingumą ir turinį. Neturtinę žalą padariusio asmens veiksmų požiūriu turi būti įvertinta, kokio laipsnio rūpestingumo ir atidumo pareiga jam yra priskirta.<sup>151</sup> Pavyzdžiui, griežtesni atidumo, rūpestingumo, dėmesingumo, atsargumo standartai yra taikomi gydytojams, notarams, advokatams. Civilinėje byloje *L. M. S. v. "Kauno Raudonojo kryžiaus ligoninė"* LAT konstatavo, kad daugeliui profesijų (taip pat ir gydytojo profesijai) būdinga tai, kad jos yra susijusios su didesne rizika padaryti žalą kitiems asmenims. Taigi jų civilinę atsakomybę gali lemti bet kuri, net ir pati lengviausia kaltės forma, t.y. bet koks neatidumas, nerūpestingumas, nedėmesingumas, nepakankamas profesinės pareigos atlikimas, profesinės etikos taisyklių pažeidimas ir panašiai.<sup>152</sup>

## 3. Žalą padariusio asmens turtinė padėtis.

Teismai naudodamiesi savo diskrecijos teise nustatyti neturtinės žalos dydį, privalo atsižvelgti į žalą padariusio asmens turtinę padėtį. Aišku, turi būti siekiama, kad neturtinės žalos dydis kompensuotų visą nukentėjusiajam padarytą žalą, tačiau ši nuostata neturėtų būti taikoma „aklai“. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai dėl darbdavio veiksmų darbuotojui kyla neturtinė žala, teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, turėtų atsižvelgti į darbdavio turtinę padėtį. Tai yra, kad priteisus iš darbdavio neturtinės žalos atlyginimą, jo finansinė padėtis netaptų per sunki, jis nebankrutuotų ir dėl to nenukentėtų kiti šioje darbovietėje dirbantys asmenys. Pažymėtina, kad sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais žalą padariusio asmens turtinė padėtis negali būti lemiamu kriterijumi nustatant neturtinės žalos dydį. LAT yra konstatavęs, kad tokiais atvejais žalą padariusio asmens turtinė padėtis (turimos skolos), gali būti pagrindas tik nežymiai mažinti atlygintą neturtinę žalą.<sup>153</sup>

## 4. Padarytos turtinės žalos dydis.

---

<sup>150</sup> *Cit. op.* 94.

<sup>151</sup> *Cit. op.* 43.

<sup>152</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. „*L. M. S. v. Kauno Raudonojo kryžiaus ligoninė*“, 3K-3-1140/2001, kat. 39.6.2.12.

<sup>153</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *A. Mileris, V. Kilipienė v. VšĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras ir kt.*, Nr. 3K-3-511/2004, kat. 39.2.3; 94.2.

Kaip minėta, atsakomybė už padarytą žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek kartu, tiek atskirai. Tačiau turtinės žalos dydis turi įtakos neturtinės žalos dydžio nustatymui. Pažymėtina, kad teismas nėra saistomas fakto, kad didelė turtinė žala lemia ir didelį neturtinės žalos atlyginimo dydį. Pavyzdžiui, LAT konstatavo, kad nors ieškovės patirta turtinė žala nėra didelė, nes jos pagrindą sudaro pradedančios karjerą dailininkės darbo užmokestis ir negautos pajamos, tačiau žala buvo padaryta sveikatai ir tai lėmė didelę atlygintinos neturtinės žalos dydžio sumą.<sup>154</sup>

5. Sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijai.
6. Kitos bylai reikšmingos aplinkybės (amžius, profesinis išsilavinimas ir panašiai).

Tai yra bendrieji neturtinės žalos konstatavimo kriterijai, į kuriuos kiekvienu atveju turi atsižvelgti teismas nustatydamas padarytos neturtinės žalos dydį. Tačiau tai nėra išsamus įstatymo leidėjo pateiktas neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijų sąrašas, nes atsižvelgdamas į kitas aplinkybes teismas gali pripažinti ir kitus neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo kriterijus. Remiantis šia nuostata, teismai nustatydami neturtinės žalos dydį darbo teisiniuose santykiuose turi vertinti visas reikšmingas darbo santykius apibūdinančias aplinkybes: darbo santykių trukmė, turėtos darbuotojo nuobaudos, teisių pažeidimo aplinkybės ir padariniai, teismo taikytos kitos pažeistų teisių gynimo priemonės, pažeistų teisių apgynimas teismo sprendimu ir kita.<sup>155</sup> Kaip vieną iš neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijų LAT išskiria analogiško pobūdžio bylose suformuotą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką. LAT pažymėjo, kad šis kriterijus neprieštarauja CK 6.250 straipsnio 2 dalies nuostatoms bei suformuotai praktikai, kad priteistinos neturtinės žalos dydis nustatomas kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes, t. y. atsižvelgimas ir (arba) rėmimasis suformuota teismų praktika nepaneigia ir neprieštarauja konkrečios bylos ginčo santykio bei žalą patyrusio (patiriančio) darbuotojo individualumui.<sup>156</sup> Taigi iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad teismų praktikoje nėra suformuluoto baigtinio kriterijų sąrašo, kuriuo teismai turėtų vadovautis nustatydami padarytos neturtinės žalos dydį tarp darbo teisės subjektų.

Neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio veiksmais, pavyzdžiui, darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo, jį neteisėtai perkėlus į kitą darbą,

<sup>154</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 26 d. nutartis c. b. *N. Žungailienė v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai"*, Nr. 3K-3-371/2003, kat. 39.2.4.; 39.6.2.2.; 39.6.2.12.

<sup>155</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c. b. *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

<sup>156</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *S. M. v. „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-129/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11.

neteisingai paskyrus drausminę nuobaudą, paskleidus informaciją apie darbuotoją, nesusijusią su jo darbo savybėmis ir panašiai.<sup>157</sup> Išanalizavus LAT nutartis, susijusias su neturtinės žalos atlyginimu darbuotojams, galima daryti išvadą, kad dauguma darbuotojų prašo teismo priteisti iš darbdavio neturtinės žalos atlyginimą dėl neteisėto drausminės nuobaudos paskyrimo ir neteisėto atleidimo iš darbo atvejais. Šie du atvejai dažnai būna neatskiriamai susiję, nes drausminės nuobaudos paskyrimas sąlygoja kitą veiksmą – darbuotojo atleidimą. Neteisėto atleidimo iš darbo atvejais, ieškovai patirtą neturtinę žalą įvertina nuo 200 000 iki 5000 litų, tačiau priklausomai nuo konkrečių bylos aplinkybių teismai priteisia nuo 500 iki 3000 litų.<sup>158</sup> Atlikus nutarčių, susijusių su neturtinės žalos atlyginimu, pastebėtina, kad daugumoje neteisėto atleidimo atvejų teismai priteisia dešimt kartų mažesnę sumą nei prašo ieškovai.<sup>159</sup> Galima teigti, kad panašių neturtinės žalos dydžių sumų priteisimas yra įtakotas teismų praktikoje suformuluotos taisyklės, kad nustatydami neturtinės žalos dydį teismai turi atsižvelgti į teismų analogiškose bylose priteistus žalos dydžius.<sup>160</sup>

Asmuo neturtinę žalą patiria visais atvejais, kai ji yra padaryta dėl nusikaltimo, jo sveikatai, gyvybės atėmimu. Ši teisė, įtvirtinta Civilinio kodekso 6.283 straipsnyje, atitinkamai yra taikoma ir darbuotojo atžvilgiu. Pažymėtina, kad darbdavio pareiga mokėti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokas nepanaikina jo pareigos atlyginti neturtinę žalą, nes pastarosios atlyginimas nėra įtvirtintas Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatomis. Pastarojo laikotarpio kasacinio teismo išnagrinėtose bylose, susijusiose su darbuotojų sveikatos sužalojimu ar susirgimu profesine liga, teismų priteisti neturtinės žalos dydžiai svyruoja nuo 10 000 iki 100 000 litų ir daugiau.<sup>161</sup> Sveikatos sužalojimo, gyvybės atėmimo ar profesinės ligos atvejais darbuotojams priteisiami neturtinės žalos

<sup>157</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. *M. P. v. UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 4.3; 11.9.3; 16.2.4; 106.1.

<sup>158</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *AB „Smiltynės perkėla“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis c. b. *UAB „Alytaus tekstilė“ v. R. R.*, Nr. 3K-3-514/2007, kat. 11.9.5; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, Nr. 3K-3-416/2009, kat. 44.2.4.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. *M. P. v. UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 4.3; 11.9.3; 16.2.4; 106.1.

<sup>159</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *UAB „Kelio restoranai“ v. I. Č. (M.), M. M.*, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis c. b. *UAB „Trikampis žiedas“ v. V. K.*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *Sodininkų bendrija „Volungėlė“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 11.9.10.7.

<sup>160</sup> *Cit. op.* 148.

<sup>161</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis c. b. *UAB „Žemaitijos deguonis“ v. V. V.*, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *UAB „Baltijos realizacijos centras“ v. A. M.*, 3K-3-262/2007, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.4; 114.3; 114.11.

dydžiai yra žymiai didesni, nei, pavyzdžiui, darbuotojų neteisėtų atleidimų atvejais. Tai galima pagrįsti pažeidžiamos teisės vertingumu – Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme yra nurodyta, kad sveikata yra didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė, lemianti fizinę, dvasinę bei socialinę žmonių gerovę.<sup>162</sup> LAT teigimu, nustatant neturtinės žalos dydį, turi būti atsižvelgta į ginamų vertybių specifiką ir jų tarpusavio santykį, nes asmens teisės į gyvybę ir sveikatą, kurios savo esme yra absoliučios teisės, bei teisės į privatų gyvenimą, garbę ir orumą, kurios yra santykinės teisės, negali būti vertinamos vienodai neturtinės žalos dydžio aspektu.<sup>163</sup> Taigi teismai nustatydami neturtinės žalos dydį, ypatingą dėmesį turi skirti pažeistos vertybės indentifikavimui ir pažeidimo mastui.

Darbdaviui padarytos neturtinės žalos atlyginimas yra sudėtingas dėl darbdavio dvejojo teisinio statuso. Darbdavys gali būti fizinis asmuo ir juridinis asmuo. Darbo kodekso nuostata, nurodanti, kad darbo sutarties šalys privalo viena kitai atlyginti patirtą neturtinę žalą, nedetalizuoja darbdavio neturtinės žalos atlyginimo klausimo. Remiantis šia Darbo kodekso nuostata, galima teigti, kad įstatymų leidėjas suteikia galimybę darbdaviui reikalauti atlyginti neturtinę žalą tiek darbdaviui esant fiziniam, tiek juridiniam asmeniui. Tačiau darbo teisės doktrinoje nėra sutariama šiuo klausimu. Vienoje teisinėje literatūroje yra teigiama, kad darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens, savybėmis. Pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu, kt.<sup>164</sup> Šia nuostata yra eliminuojama darbdavio, kaip fizinio asmens teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo. Tuo tarpu kitoje teisinėje literatūroje teigiama, kad teisė juridiniam asmeniui reikalauti atlyginti neturtinę žalą priešpriešinama juridinio asmens prigimčiai ar net sutapatinama su turtine žala, kaip vieninteliu juridinio asmens skriaudos kriterijumi.<sup>165</sup> Kiti teisės doktrinos atstovai teigia, kad neturtinė žala galima abiem atvejais, darbdaviui esant tiek fiziniam, tiek juridiniam asmeniui.<sup>166</sup> Manytina, kad reikėtų pritarti nuomonei, kad neturtinę žalą gali patirti tiek fizinį, tiek juridinį statusą, turintis darbdavys dėl dviejų priežasčių: pirma, neigiant juridinio asmens teisę į neturtinės žalos atlyginimą už neturtinių teisių pažeidimą būtų neiginama juridinio asmens teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo tais atvejais, kai yra pažeidžiama juridinio asmens dalykinė reputacija.

---

<sup>162</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1231; 1998, 112-3099.

<sup>163</sup> *Cit. op.* 94.

<sup>164</sup> *Cit. op.* 16, p. 376-377.

<sup>165</sup> MIKELĖNIENĖ, D., MIKELĖNAS, V. *Neturtinės žalos kompensavimas*. Vilnius: Justitia, 1998, Nr. 3. P. 6-7.

<sup>166</sup> *Cit. op.* 20, p. 267-268.



Antra, juridinio asmens teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo yra pripažįstama teismų praktikoje.<sup>167</sup>

Darbdavys fizinis asmuo, neturtinę žalą gali patirti įvairiais darbuotojų neteisėtais veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojas laiku neįvykdo paskirtos užduoties, todėl darbdavys patiria neigiamų išgyvenimų dėl to, kad nespės laiku atsiskaityti užsakovui, darbuotojas paskleidžia melagingas žinias apie darbdavį, pažeidžia jo dalykinę reputaciją. Tokiais atvejais neturtinės žalos dydis turėtų būti nustatomas taikant bendruosius įstatyme nurodytus neturtinius žalos atlyginimo kriterijus, bei atidžiai išanalizavus bylos aplinkybes, galinčias turėti įtakos neturtinės žalos dydžiui.

Darbdavio, kaip juridinio asmens, neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijų analizę apsunkina tiek teismų praktikos, tiek specialiosios literatūros stygius.<sup>168</sup> Vieningai yra sutariama dėl to, kad neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie yra neatsiejamai susiję su juridiniu asmeniu. Juridinis asmuo turi teisę reikalauti neturtinės žalos atlyginimo tuomet, kai yra pažeista jo dalykinė reputacija. Ji suprantama kaip jo geras vardas, teigiamas vertinimas ir požiūris visuomenėje, verslo aplinkoje.<sup>169</sup> Juridinio asmens geras vardas ginamas, kai nustatoma šių faktų visuma: žinių paskleidimo faktas, faktas, jog paskleistos žinios yra apie ieškovą ir faktas, jog paskleistos žinios neatitinka tikrovės.<sup>170</sup> Kita vertus, LAT laikosi nuomonės, jog žinių neatitikimo tikrovei faktui nustatyti neturi įtakos neesminiai atsakovo paskelbtos informacijos netikslumai.<sup>171</sup> Juridinio asmens dalykinę reputaciją yra gana sunku įvertinti materialiai, nes dažnai neaišku, kaip dalykinės reputacijos pažeidimas įtakos ateityje santykius su klientais, partneriais ir panašiai.

Darbo kodeksas nenumato, kokiais veiksmais gali būti pažeidžiama darbdavio, kaip juridinio asmens, dalykinė reputacija. Manytina, kad tai galima padaryti įvairiais neteisėtais darbuotojo veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojo melagingu teigimu, kad darbdavys (įmonė) gamina blogą produkciją, gamybos paslapčių perdavimu konkuruojančiai įmonei ir panašiai. Kaip minėta, teismų praktikoje bylų, susijusių su

<sup>167</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. *UAB "Balionių šalis" v. UAB "Vilbalas"*, 3K-3-408/2004, kat. 16.11, 82, 94.5, 115.

<sup>168</sup> Bylų dėl darbdavių, kaip juridinio asmens, dalykinės reputacijos pažeidimo, yra mažai ir darbdavių reikalavimai atlyginti neturtinę žalą buvo atmesti jau pirmos instancijos teismuose. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis c. b. *M. P. v. UAB „Vaivorykštė“*, 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB "Dola" v. J. B., A. B.*, 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

<sup>169</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis, c. b. *UAB "Naujasis aitvaras" v. V. Saveljevas*, Nr. 3K-3-630/2004, kat. 16.9.

<sup>170</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis c. b. *UAB "Rožių alėja" v. UAB "Respublikos leidiniai", A. B.*, 3K-3-1077/2003, kat. 16.11; 20.8.

<sup>171</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. *D. Gudynienės įmonė v. UAB „Lietuvos rytas“*, Nr. 3K-3-455/2002, kat. 20.6.

darbdavio reikalavimu, kaip juridinio asmens, atlyginti neturtinę žalą už dalykinės reputacijos pažeidimą, dar yra nedaug ir LAT nėra suformulavęs darbdavio juridinio asmens patirtos neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijų. Galima daryti išvadą, kad tokiems atvejais, turėtų būti vadovaujamasi LAT suformuluotomis taisyklėmis, nustatančiomis neturtinės žalos, kilusios dėl juridinio asmens dalykinės reputacijos pažeidimo, dydžiui reikšmingus kriterijus.

## Išvados

1. Materialinės atsakomybės institutas yra reglamentuotas Darbo kodekse, tačiau jame materialinės atsakomybės sąvoka nėra pateikta. Išanalizavus materialinės atsakomybės teisės nuostatas, galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso 250 straipsnyje nurodytas materialinės atsakomybės pagrindas lingvistine prasme ir elementų sudėtimi yra panašus į teisinės atsakomybės sąvokos pateikimą. Darbo teisės doktrinoje yra linkstama pateikti kuo platesnį materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimą, tačiau pasitaiko atvejų, kada darbo teisės teoretikų suformuoti materialinės atsakomybės apibrėžimai yra netikslūs. LAT praktikoje taip pat nėra suformuluota materialinės atsakomybės sąvoka. Galima teigti, kad bendriausia prasme materialinė atsakomybė yra suprantama, kaip vienos iš darbo sutarties šalių prievolė, darbo įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiais, atlyginti kitai darbo sutarties šaliai dėl netinkamai atliktų darbo pareigų arba jų neatlikimo atsiradusią žalą.

2. Teisės teorijoje yra sutinkama daug priežastinio ryšio nustatymo teorijų, tačiau teismai sprendami bylas, susijusias su materialinės atsakomybės taikymu, tiesiogiai nesivadovauja nei viena teorija. Teismų praktikoje yra pripažįstama, kad materialinės atsakomybės taikymui yra reikšmingas tiek tiesioginis, tiek netiesioginis priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, tačiau netiesioginio priežastinio ryšio nustatymas yra pakankamai sudėtingas teismams uždavinys. Tai įtakoja tai, kad neteisėta veika netiesioginio priežastinio ryšio atveju tiesiogiai nelemia žalos atsiradimo, tačiau pakankamu laipsniu sąlygoja jos atsiradimą. Siekiant išvengti klaidų, turi būti atidžiai ištiriamos visos faktinės aplinkybės, galėjusios įtakoti žalos atsiradimą.

3. Netiesioginė darbdavio atsakomybė galima tik esant visų civilinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų ir papildomų sąlygų: darbo ar civilinės sutarties egzistavimas, kurios pagrindu yra veikiama atitinkamo asmens nurodymu ir jam kontroliuojant, taip pat žalos padarymo einant darbo (tarnybinės) pareigas, visetui. Pažymėtina, kad darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, padaryta žala tretiesiems asmenims yra atlyginama, nepriklausomai nuo to ar buvo veikiama darbdavio nurodymu ir jam kontroliuojant. Tai yra paaiškinama specifiniu darbo teisinių santykių pobūdžiu – darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai, o tai reiškia, jog darbo funkcijų vykdymas yra neatskiriamas nuo darbdavio kontrolės ir jo nurodymų vykdymo.

4. Darbo teisiniuose santykiuose atlygintina žala gali būti mažinama trejais atvejais: atsižvelgus į kaltės formą ir rūšį, į materialinės atsakomybės rūšį (ribota ar visiška) ir teismo teisė sumažinti žalos dydį remiantis Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalimi. Teismai nustatydami atlygintinos žalos dydį, pirmus du pagrindus turi taikyti besąlygiškai, tuo tarpu trečiasis pagrindas – mažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, yra teismo prerogatyva. Pažymėtina, kad teismai šia savo teise aktyviai naudojami darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais ir ženkliai mažina atlygintinos žalos dydį, siekdami apsaugoti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies socialinius ir ekonominius interesus.

5. Neturtinės žalos atlyginimas tarp darbo sutarties šalių yra naujovė Darbo kodekse. Teismų praktikoje dažniausiai reikalaujama neturtinės žalos atlyginimo esant dviem pagrindams: neteisėtos drausminės nuobaudos paskyrimo ir neteisėto atleidimo iš darbo atveju bei darbuotojo sveikatos sužalojimo, mirties ar susirgimo profesine liga atvejais. Pastaruoju atveju yra priteisiamas žymiai didesnis atlygintinos neturtinės žalos dydis ir yra taikomos specifinės taisyklės neturtinės žalos dydžio nustatymui: LAT teigimu, sveikatos sužalojimo, mirties ar susirgimo profesine liga atvejais žalą padariusio asmens turtinė padėtis gali būti pagrindas tik nežymiai mažinti atlygintiną neturtinę žalą ir teismai nėra saistomas fakto, kad nedidelė turtinė žala lemia ir nedidelį neturtinės žalos dydį. Tai grindžiama ginamų vertybių specifika – asmens teisės į sveikatą ir gyvybę absoliutumu.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. 1996 m. gegužės 5 d. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
3. 1989 m. birželio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, OL L 183, 29.6.1989;
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
6. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr.110-3992;
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
8. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114;
9. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1231; 1998, 112-3099;
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2006, Nr. 60-2121;
11. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (nebegalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.).
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170; 2009, Nr. 105-4011.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 15 d. nutarimas Nr. 850 „Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1652.

### Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. ISBN 978-9955-30-039-7;
2. BAGDANSKIS, Tomas. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p. 74-84;
3. CIRTAUTIENĖ, Solveiga. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 71(63), p. 5-15;
4. DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, Nr. 71, p. 106-115. ISSN 1392-1274;
5. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. ISBN 5-417-00416-2;
6. DAMBRAUSKIENĖ G. (et al). *Lietuvos teisės pagrindai*. Justitia: Vilnius, 2004. ISBN 9955616032;
7. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 7-16;
8. DAMBRAUSKIENĖ, G., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008.
9. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. II papildytas leidimas. Kaunas, 2001;
10. KELSEN, Hans. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002. ISBN 9955-50-129-4;
11. MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003;
12. MACULEVIČIUS, J. *Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje*. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 359-368. ISBN 9955-9702-0-0;
13. MIKELĖNIENĖ, D., MIKELĖNAS, V. *Neturtinės žalos kompensavimas*. Vilnius: Justitia, 1998, Nr. 3;
14. MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. ISBN 9986-567-04-1;
15. MIKELĖNAS, Valentinas. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003. I t. ISBN 9986-567-88-2;

16. MIŠKINIS, Petras Algirdas. „Savigyna Lietuvos civilinėje teisėje“. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 17-22;
17. NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. IBSN 978-9955-30-027-4;
18. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t. ISBN 9955-616-00-8;
19. PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(2), p. 51-57. ISSN 1392-1274;
20. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t. IBSN 9989-616-13-X;
21. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
22. VERIKAS, Andrius. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*., 2003, Nr. 11(89), p. 63-69;
23. KEETON, W. P., et. al. *Prosser and Keeton on the law of Torts*. 5th ed. St. Paul: West Pub. Co, 1984;
24. КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство ДЕЛО, 2003. ISBN – 5-7749-0281-1.

#### **Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ apžvalga. Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis c. b. *A. G. v. UAB „Gilova“*, Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *E. S. v. UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3;

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis c. b. *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *UAB „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *A. Č. v. UAB „Molesta“*, Nr. 3K-3-370/2010, kat. 41, 44.1, 44.3, 52.3;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis c. b. *M. P. v. UAB „Vaivorykštė“*, 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *„AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.“*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *Sodininkų bendrija „Volungėlė“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 11.9.10.7;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *UAB „Amber cargo“ v. R. J.*, Nr. 3K-3-439/2009, kat. 114.4; 114.11; 44.5.1;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 2 d. nutartis c. b. *B. T. v. Ukmergės nestacionarinių socialinių paslaugų centras*, Nr. 3K-3-37/2009, kat. 4.3; 16.2.4;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis c. b. *L. K, V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. Nr. 3K-3-476/2008, kat. 16.2.1;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 9 d. nutartis c. b. *B. V v. AB „VST“*, Nr. 3K-3-412/2008, kat. 42.10; 45.5;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 16 d. nutartis c. b. *Ž. Ž. v. UAB „Ekstra žinios“*, 3K-3-393/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.7;



17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis c. b. *UAB „Trikampis žiedas“ v. V. K.*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *S. M. v. „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-129/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 11 d. nutartis c. b. *R. J. firma „Tastos statyba“ v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-62/2008, kat. 52.5; 36.1;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *AB „Smiltynės perkėla“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis c. b. *UAB „Alytaus tekstilė“ v. R. R.*, Nr. 3K-3-514/2007, kat. 11.9.5;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis c. b. *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 29 d. nutartis c. b. *ŽŪB „Vanaginė“ v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-305/2007, kat. 44.2.4.1; 44.5.2.5; 129.19;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *UAB „Baltijos realizacijos centras“ v. A. M.*, 3K-3-262/2007, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.4; 114.3; 114.11;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. *G. O. v. UAB „Baldu rojus“*, Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8; 89;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *UAB „Kelio restoranai“ v. I. Č. (M.), M. M.*, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis c. b. *UAB „Žemaitijos deguonis“ v. V. V.*, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis c. b. *A. Ž. v. UAB „Ranga IV“*, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16;

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. *N. J. v. UAB „Oldtaunas“ ir kt.*, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8;
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c. b. *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4;
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *„Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“*, Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60, 61;
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. *L. Z., M. Z., G. Z., V. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 44.2.4.2; 44.8;
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. *UAB „Girteka“ v. J. Jurgelevič*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. R. Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16. 5. 3;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis c. b. *T. Kovalevskaja v. Vilniaus miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.5.2.16;
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7;
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis, c. b. *UAB „Naujasis aitvaras“ v. V. Saveljevas*, Nr. 3K-3-630/2004, kat. 16.9;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *A. Mileris, V. Kilipienė v. VšĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras ir kt.*, Nr. 3K-3-511/2004, kat. 39.2.3; 94.2;
41. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. *UAB „Balionų šalis“ v. UAB „Vilbalas“*, 3K-3-408/2004, kat. 16.11, 82, 94.5, 115;
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis c. b. *J. Daugirdos IĮ v. Dainius Zabita*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2;

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras, ginantis SP UAB „Sūduvos vandenys“ interesus v. A. Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004, kat. 7.3.2.; 7.4;
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 6 d. nutartis c. b. *UAB "Osviris" v. R. Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis c. b. *UAB "Rožių alėja" v. UAB "Respublikos leidiniai", A. B.*, 3K-3-1077/2003, kat. 16.11; 20.8;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 8 d. nutartis c. b. *L. Š. v. UAB "Paira"*, Nr. 3K-3-931/2003, kat. 39.3; 56.1;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 26 d. nutartis c. b. *N. Žungailienė v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai"*, Nr. 3K-3-371/2003, kat. 39.2.4.; 39.6.2.2.; 39.6.2.12;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *AB "Vakarų skirstomieji tinklai" v. L. Linkevičienė*, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. *V. Lasavičienė v. AB "Lietuvos elektrinė"*, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c.b. *M. Braciuvienė v. VSDFV Utenos rajono skyrius*, Nr. 3K-3-1272/2002, kat.7.1;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D.*, bylos Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4;
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 24 d. nutartis c. b. *UAB "Dažai" v. UAB „Spaudos dažai“*, Nr. 3K-3-581/2003 , kat. 39.2.1; 82;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c. b. *B. Leskauskas v. Vilniaus miesto 22-ojo notarų biuro notarė S. Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 9.2.2;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. *D. Gudynienės įmonė v. UAB „Lietuvos rytas“*, Nr. 3K-3-455/2002, kat. 20.6;

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. „*L. M. S. v. Kauno Raudonojo kryžiaus ligoninė*”, 3K-3-1140/2001, kat. 39.6.2.12;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis c. b. *B. J. K. v. Kėdainių Krakių ŽŪB*, Nr. 3K-3-825/2001 m., kat. 39.6.2.12;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 7 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos energija“ Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas*, Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5;
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. *D. Gečienė. v. UAB „Paukštis“ ir kt.*, Nr. 3K-3-811/2000, kat. 3;
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus*, Nr. 3K -3-649/2000, kat. 4;
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *AB „Siūlas“ v. V. Ramonas ir kt.*, Nr. 3K-3-601/1999, kat. 4.

#### **Internetiniai dokumentai:**

1. Promotional Framework for Occupational Safety and Health convention, 2006, (No. 187). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2415069696185343::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C187:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2415069696185343::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187:NO)>;
2. Occupational Safety and Health convention, 1981, (No. 155). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1634966443858601::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C155:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1634966443858601::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO)>;
3. Working Enviroment (Air pollution, Noise and Vibration) convention, 1977, (No. 148). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2679657944504861::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C148:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2679657944504861::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C148:NO)>.
4. Mark Alsop “Again, Most losses held to be direct losses” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.charlesrussell.co.uk/UserFiles/file/pdf/Commercial%20Contracts/Direct\\_losses.pdf](http://www.charlesrussell.co.uk/UserFiles/file/pdf/Commercial%20Contracts/Direct_losses.pdf)>.

## **Santrauka**

### **Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos**

Materialinės atsakomybės, kaip savarankiškos atsakomybės rūšies, instituto įtvirtinimas darbo teisėje suteikia teisę nukentėjusiajam reikalauti, kad teisės pažeidėjas atlygintų padarytą žalą darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Pirmiausiai, rašto darbe yra analizuojama materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąvoka. Ji nėra tiesiogiai įtvirtinta darbo įstatymuose, todėl remiantis darbo teisės doktrina ir teismų praktika yra siekiama pateikti šios atsakomybės sąvoką, apibrėžti jos elementus. Vienas iš pagrindinių darbo tikslų yra materialinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų: žalos, neteisėtos veikos, priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, kaltės, pažeidėjo ir nukentėjusiojo teisės pažeidimo metu sąsajumo darbo santykiais ir žalos atsiradimo sąsajumo su darbo veikla, analizė. Atsižvelgus į materialinės atsakomybės įstatyminių reguliavimą ir pasitelkus darbo teisės doktriną ir teismų praktiką, yra siekiama atskleisti materialinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų turinį ir taikymo problematiką, pasiūlyti galimus sprendimų variantus.

Pagrindinė materialinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė – nukentėjusiajam padarytų nuostolių atlyginimas. Atsižvelgiant į tai, rašto darbe yra aptariama žalos dydžio nustatymo ir atlyginimo tvarka. Didelis dėmesys yra skiriamas Darbo kodekse įtvirtintai naujovei – neturtinės žalos tarp darbo teisinių santykių subjektų atlyginimo institutui.

## **Summary**

### **Pecuniary Liability: Conditions of Arising**

Pecuniary liability, as an autonomous type of liability under labour law, gives the victim a right to require the offender to compensate damage caused by work rules and procedures laid down in size. First of all, in this master's work is analyzed a concept of pecuniary liability. The concept of pecuniary liability is not directly established in Labour Code of the Republic of Lithuania, so it is used a doctrine of labour law and the formulated practice of the Supreme Court of Lithuania dealing with cases of pecuniary liability to provide the broadest definition of this liability and find the most important concept elements. One of the main purpose of this work is analysis of the necessary conditions of pecuniary liability: damage, unlawful act, causal relation between the unlawful act and damage, fault, the relevance of the offender and the victim during the offence and damage is related with working. In view of the legal regulation, doctrine and case law of pecuniary liability, is intended to disclose the content and application problems of conditions of pecuniary liability and suggest possible solutions of this problems.

The compensation is the main function of the pecuniary liability. In this context is important to analyze the amount of damages and procedures of loss compensation. The institute of non-pecuniary damage is new in Labour Code of the Republic of Lithuania, therefore much attention is given to compensation of non-pecuniary damage.