

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Eugenijaus Kamalovo,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant bylas dėl
darbuotojų materialinės atsakomybės.**

Vadovas: as. A. Pranckevičius

Recenzentė: as. B. Martišienė

Vilnius 2010

Turinys

Įvadas.	2
1. Darbuotojų materialinės atsakomybės samprata.	6
1.1 Materialinė atsakomybė – ypatinga teisinės atsakomybės rūšis.	6
1.2 Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, sąlygos.....	10
1.3 Materialinės atsakomybės atvejai.	17
2. Materialinės atsakomybės skirstymas pagal padarytos žalos atlyginimą.	
Žalos atlyginimo ribos.	29
2.1 Ribotoji materialinė atsakomybė.	29
2.2 Visiška materialinė atsakomybė.	32
2.3 Žalos atlyginimo ribos ir jos išieškojimo tvarka.	34
Išvados.	50
Santrauka.	53
Summary.	54
Literatūros sąrašas.	55
Priedai.	61

Ivadas

Darbas kiekvieno žmogaus gyvenime užima svarbią vietą. Dažniausiai tai nėra tik pragyvenimo šaltinis, bet plačiau mąstant – tai sudėtingas socialinis reiškinys, reguliuojantis tarp darbdavio ir darbuotojų atsirandančius teisinius santykius. Šių santykių reglamentavimas reikalauja ypatingo dėmesio, nes nuo tiesioginio kiekvieno asmens darbo pareigų atlikimo priklauso ne tik atskirų individų, bet ir visos sistemos normalus bei tinkamas funkcionavimas nacionaliniu mastu. Tai socialinio draudimo, pridėtinės vertės, gyventojų pajamų bei daugelis kitų įvairių mokesčių, susijusių su darbo teisiniais santykiais, kurie kasmet yra surenkami į mūsų šalies biudžetą. Visa tai yra normalaus darbo, teisingai sureguliuotų darbo teisinių santykių išdava.

Ypatingas šios temos aktualumas yra akivaizdus ir neginčytinas, kadangi darbo teisiniai santykiai užima svarbią vietą mūsų socialinių vertybių skalėje, o kiekvienam dirbančiajam materialinės atsakomybės tema yra nemažiau svarbi ir aktuali. Visa materialinės atsakomybės teorija telpa keturiolikoje LR Darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) XVII skyriaus straipsnių. Praktinę jos dalį sudaro monografijos, vadovėliai bei įvairių straipsnių materialinės atsakomybės tema, taip pat apibendrinta ir suformuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika darbo bylose, kuriose yra atskleidžiami visi materialinės atsakomybės taikymo pagrindiniai principai bei esmė. Darbuotojų materialinė atsakomybė – siauresnė sritis, tačiau nežiūrint į tai, kad kol kas dar mūsų šalies teismų praktika nėra tokia gausi, LAT išnagrinėtose bylose jau dabar yra pakankamai aiškiai nustatytos pagrindinės kryptys bei išanalizuoti svarbiausi ir aktualiausi darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai.

Iki šiuo metu galiojančio Darbo kodekso įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d., Lietuvoje darbo santykiai buvo reguliuojami LTSR Darbo įstatymų kodekso¹, Darbo sutarties įstatymo² normomis. Naujojo Darbo kodekso atsiradimas išsprendė daug problemų darbo teisinių santykių srityje, tačiau 2004 metų gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą ir, prisiėmus tam tikrus įsipareigojimus, kai kurie šių santykių iš naujo turėjo būti persvarstomi, bei keičiami įgyvendinant konkrečias ES direktyvas.

Kyla retorinis klausimas – o kaipgi pagrindinis, aukščiausią juridinę galią mūsų šalyje turintis teisės aktas – Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija)? Konstitucijoje yra įtvirtintos pagrindinės piliečių teisės ir pareigos, taip pat ir teisė į

¹ Valstybės žinios, 1972-06-30, Nr. 18-137.

² Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

darbą. Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.³ Tačiau šios konstitucinės normos reikalauja atitinkamo tolesnio, t.y. detalesnio išaiškinimo. Taigi peršasi išvada, kad vadovaujantis vien Konstitucija darbo santykiai nebūtų pakankamai aiškūs bei suprantami didžiajai eilinių Lietuvos piliečių daliai. 2003 m. sausio 1 d. (išskyrus 47 straipsnio 6 dalies nuostatas, kurios įsigalioja Lietuvos Respublikai tapus Europos Sąjungos nare, ir nuostatas dėl darbo tarybų, kurios įsigalioja priėmus darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustatantį įstatymą⁴) įsigaliojęs Darbo kodeksas buvo ruošiamas ne tik Vilniaus Universiteto Darbo teisės katedros mokslininkų, bet ir daugelio kitų žymiausių šalies teisininkų, siekiant maksimaliai sukonzentruoti darbo teisės normas viename kodifikuotame įstatyme – Darbo kodekse. Tai yra ilgo, atsakingo ir kruopštaus bei ypatingo dėmesio reikalaujančio darbo rezultatas. Šiuo metu Lietuvoje galiojantis Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo teisėje kylančius teisinius santykius reguliuojantis įstatymas, kuris atitinka pagrindinius tarptautinius darbo teisę reglamentuojančius teisės aktus, atspindi įvairių aukštai išsivysčiusių Europos šalių daugiamečių praktiką. Jis buvo rengiamas atsižvelgiant į TDO konvencijas bei rekomendacijas.

Per keletą šiuo metu galiojančio Darbo kodekso gyvavimo metų situacija darbo teisės srityje akivaizdžiai pagerėjo, tačiau pasaulio ekonomikai gręšianti recesija stipriai palietė ir kuri laiką sparčiai augančią Lietuvos ekonomiką, kuri šiuo metu lygiai taip pat kaip ir kitos pasaulio valstybės patiria „kietąjį nusileidimą“. Šios ekonominės krizės pasekmės skaudžiai atsilies šalies darbo rinkoje ir tai neabejotinai pajus visi Lietuvos darbuotojai bei jų darbdaviai. Logiška būtų manyti, kad padaugės nesąžiningo elgesio atvejų darbovietėse bei kitų pažeidimų tiesiogiai susijusių su darbo teisiniais santykiais. Manytina, kad labiausiai bus pažeisti darbuotojų interesai. Taigi siekiant geriau apsaugoti darbuotojo teises, Lietuvos darbo teisėje yra įtvirtinta darbuotojo, kaip silpnesnės šalies prezumpcija⁵.

Darbuotojų materialinės atsakomybės klausimą galima būtų interpretuoti mažiausiai iš dviejų skirtingų pusių: 1) iš darbdavio, kuris logiškai siekia didesnės naudos sau. 2) iš darbuotojo pusės, kuris taip pat siekia naudos į savo pusę. Šių dviejų pusių konfrontaciją sušvelnina tai, kad viskas, kas liečia darbuotojų, o taip pat ir darbdavių materialinės atsakomybės klausimus, yra imperatyviai nurodyta Darbo kodekse, t.y. nurodytos tam

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30) . 48 str. 1d.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002 06 26, Nr. 64-2569. 2str.

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Taurmida“ v. K. D. Nr. 3K-3-649/2000.

tikros sąlygos bei yra pateiktas išsamus sąrašas atvejų, ir aiškiai nurodyta kokia apimtimi turėtų būti taikoma materialinė atsakomybė. Tačiau praktikoje pasitaiko piktnaudžiavimų, kaip iš darbdavio taip ir iš darbuotojo pusės. Kartais darbuotojui dirbančiam įmonėje dažnai susidaro paini ir sudėtinga situacija, kurios neišsprendus darbo ginčų komisijai, kaip privalomam ikiteisminiam organui⁶, turi nešališkai išspręsti teismas remiantis teisingumo, sąžiningumo bei protingumo principais. LAT, kaip kasacinio teismo, paskirtis – per kasacinėse nutartyse suformuotus precedentes užtikrinti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką valstybėje⁷.

Šio darbo tyrimo objektas – darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvos Respublikos darbo teisėje. Remiantis LAT kasacine tvarka išnagrinėtomis bylomis šiame darbe apžvelgsime ir išanalizuosime apibendrintą Lietuvos teismų praktiką šiuo klausimu. Darbo tikslas yra išanalizuoti LAT suformuotą precedentą sprendžiant bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės. Daugelyje šių bylų kartojasi tam tikros LAT nustatytos taisyklės (fabulos), aiškinant vieną ar kitą teisės normą ar prievolę.

Darbo eigoje, specialiai neišskiriant į atskirą dalį, diskutuosime apie materialinės atsakomybės atskyrimo nuo civilinės atsakomybės kriterijus. Konkrečiai analizuojant darbo bylas, pastebėsime, kad žemesnės instancijos teismai kartais netinkamai taikė materialinės bei civilinės atsakomybės reglamentavimo normas. Formuodamas teisinį precedentą bendrosios kompetencijos teismams LAT, kaip kasacinės instancijos teismas, patikrina apskūstus sprendimus ir nutartis teisės taikymo aspektu, todėl faktinės bylos aplinkybės svarstomos tik sprendžiant klausimą, ar bylą nagrinėję teismai tinkamai taikė ir aiškino materialinės teisės normas.

Kad būtų pasiektas pagrindinis šio darbo tikslas šiai temai išnagrinėti būtina iškelti žemiau išvardintus uždavinius, kurie padėtų pilnai ją atskleisti:

1) Apžvelgti konkrečias situacijas, kai darbuotojams iškilo būtinybė taikyti ribotą ar visišką materialinę atsakomybę dėl tam tikrų jų darbo pareigų neatlikimo, ar netinkamo jų atlikimo, bei išsiaiškinti kokiais atvejais turi būti atlyginama visa padaryta žala.

2) Išsiaiškinti žalos išieškojimo terminus ir aiškiai apibrėžti kokia apimtimi bei kokiomis sąlygomis ji yra taikoma darbuotojams praktikoje.

3) Pateikti LAT poziciją dėl darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygų taikymo, rūšių bei jos ribų nustatymo apžvelgiant bei analizuojant tai konkrečiose kasacinėse

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 286 str.

⁷ [interaktyvus]. [LAT, II. Kompetencija, funkcijos]. [žiūrėta 2008 lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/?item=b_apie&lang=1>

bylose (esant skirtingam materialinės darbuotojų atsakomybės instituto reglamentavimui iki ir po Darbo kodekso įsigaliojimo).

4) Išanalizuoti visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo atvejus bei galimai iškylančias jos taikymo problemas darbdaviui praktiškai taikant materialinę atsakomybę darbuotojų grupėje.

Darbo tyrimo metodai. Šis darbas yra tiriamojo – analizuojamojo pobūdžio. Jame pateikiama LAT pozicija, aiškinant darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančias normas. Darbuotojo materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje teorija šiame darbe pateiktina bei aiškintina kartu su praktiniais pavyzdžiais realiose civilinėse bylose, t. y. kartu su konkrečiais ginčais dėl materialinės atsakomybės darbuotojams taikymo teisminėje praktikoje. Taip pat bus panaudoti sisteminis bei scheminis metodai: sisteminis metodas bus naudojamas tam, kad galima būtų nuosekliai sudėlioti atskirai iškeltus uždavinius bei išlaikyti tam tikrą proporciją, t.y. nenukrypti nuo loginės darbo sekos; scheminis metodas bus panaudotas tam, kad schemų pagalba vaizdžiai būtų galima pamatyti ir atskleisti analizuojamąjį dalyką. Lyginamojo metodo pagalba trumpai apžvelgtina ir kai kurių kitų Europos valstybių praktika materialinės darbuotojų atsakomybės srityje.

Pagrindiniu darbuotojų materialinės atsakomybės šaltiniu pirmiausia paminėtume Darbo kodeksą, t.y. jo XVII skyrių. Teisės doktrina nagrinėjamu klausimu pateikia daugybę mokslinių straipsnių ir knygų. LAT, išnagrinėdamas bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, iš esmės atkartoja teisės doktrinoje ir mokslinėje literatūroje nustatytas normas, tačiau praktikoje taip pat yra išsakęs savo nuomonę šiuo klausimu.

Darbo temos aktualumas yra nuolatinis, kadangi besikeičianti ekonomikos rinka pastoviai reikalauja tam tikrų sprendimų bei kompromiso ieškojimų tarp darbuotojų ir darbdavių.

1. Darbuotojų materialinės atsakomybės samprata.

1.1 Materialinė atsakomybė – ypatinga teisinės atsakomybės rūšis.

Materialinės atsakomybės institutui yra skirtas septynioliktas Darbo kodekso skyrius. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti turtinę žalą, susietą su darbo pareigų vykdymu, padarytą kitam darbo teisinio santykio subjektui. Neturtinė žala šiuo atveju atlyginama palyginus retai⁸. Materialinė atsakomybė kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių yra atskira savarankiška teisinės atsakomybės rūšis⁹, kuri vienodai gali būti taikoma konkretiems darbo teisės subjektams – kiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams – suprantama bei interpretuojama kaip pareiga, būtinybė atlyginti padarytą žalą. Būtent savarankiškumas bei atskiras šio specifinio darbo teisės instituto reglamentavimas leidžia taikyti materialinę atsakomybę greta kitų atsakomybės rūšių, kaip antai, baudžiamosios, administracinės, drausminės ir panašiai¹⁰. Materialinė atsakomybė, anot doc. V. Nekrašo, atsiranda dėl teisės pažeidimo, kurį gali padaryti tiek fiziniai asmenys, kurie dažniausiai yra darbuotojai, tiek ir juridiniai asmenys. Teisės pažeidimas tai yra neteisėta kalta veika, kuri taip pat gali pasireikšti ir neveikimu, kuria padaroma žala konkretiems asmenims, kartu ir visuomenei apskritai, ir todėl ši veika nepageidautina. Be pagrindinio savo tikslo – (turtinės neturtinės) žalos atlyginimo – materialinė atsakomybė dar turi ir prevencinę (auklėjamąją) reikšmę¹¹.

Aukščiausią juridinę galią mūsų šalyje turi Konstitucija, kuri ir nustato, kad nuosavybė mūsų šalyje yra neliečiama bei nuosavybės teises saugo įstatymai¹². Šiame straipsnyje įtvirtintas ne tik darbdavio, bet ir nuosavybės neliečiamumas plačiąja prasme¹³. Taigi darytina išvada, kad kiekvienas nuosavybės teisių pažeidimas turėtų būti neišvengiamai atlygintinas, o atsiradusios žalos bei patirtų nuostolių įvertinimas, neišvengiamai turėtų tapti nesutarimų bei tarpusavio ginčo objektu, nes kiekviena šio turbinio pobūdžio ginčo šalis turi tiesioginį suinteresuotumą jo baigtimi. Tam, kad nebūtų spekuliuojama bei piktnaudžiaujama savo teisėmis ir pareigomis, tiek iš darbuotojo tiek ir iš darbdavio pusės, atlygintinumo ribos yra nustatytos pagrindiniame darbo teisės šaltinyje – Darbo kodekse. Remiantis profesoriaus A. Vaišvilos teisės teorijos aiškinimu

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Vilnius, 2004, p. 355.

⁹ MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2002, t. 25(17); 81 p.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Išnaša 8, p. 355-356.

¹¹ *Ibid.*

¹² Lietuvos Respublikos Konstitucija, Išnaša 3, 23 str. 1,2 d.

¹³ MACIJAUSKIENĖ, Išnaša 9, p. 81.

perspektyvūs yra būtent tie apibrėžimai, kurie atsakomybę sieja su pareiga. Jis laikosi nuomonės, kad atsakomybė yra specifinis socialinis ir moralinis teisinis asmens santykis su visuomene, kuriam būdingas savo moralinės pareigos ir teisės normų vykdymas¹⁴. Atsakomybės aiškinimas pareiga, profesoriaus žodžiais, grindžiamas tuo, kad atsakomybės sąmonė atsiranda kartu su visuomene ir galima tik visuomenėje. Būtinybė žmonėms gyventi drauge reikalavo naudotis subjektinėmis teisėmis vykdant vienas kitam atitinkamas pareigas, kurių pagrindu tik ir galimas bendras žmonių gyvenimas ir kiekvieno asmens teisių sauga. Todėl pareigą laikome veiksmu, pajėgiu atverti duris tiek į teisinės atsakomybės, tiek į atsakomybės apskritai supratimą¹⁵.

Terminas *atsakomybė* mokslinėje literatūroje turi keletą prasmų. Galima kalbėti apie atsakomybę kaip apie priedermę, pareigą, kurią įstatymas nustato asmenims apskritai, kitu atveju atsakomybė gali būti suvokiama kaip tam tikra poveikio priemonė, bausmė. Trečiu gi atveju atsakomybė pasireiškė kaip pažeidėjui nepageidautinas procesas arba specialus teisinis santykis, kurio ribose realizuojama norminio akto sankcija, o ši, savo ruožtu, visada taikoma už jau padarytą pažeidimą¹⁶. Šis variantas, manytina, yra priimtinausias nagrinėjant materialinės atsakomybės taikymo problemą per pagrindinio darbo teisės šaltinio – Darbo kodekso – prizmę.

Atkreiptinas dėmesys, kad doc. P. Čiočys materialinę atsakomybę pagal darbo teisę taip pat apibrėžia kaip kaltos darbo sutarties šalies padarytos kitai šaliai žalos, neatliekant arba netinkamai atliekant pavestas funkcijas, *atlyginimo pareiga*¹⁷.

Kaip yra žinoma, be materialinės atsakomybės, teisėje egzistuoja ir kitokios atsakomybės rūšys, pavyzdžiui, administracinė, civilinė, baudžiamoji. Tam tikros atsakomybės taikymą vienu ar kitu atveju lemia specifiniai faktoriai, kuriuos atitinkamai numato šių teisės šakų institutai. Kitų Europos valstybių praktika rodo, kad žalos atlyginimo klausimai, kylantys darbo teisės subjektams, reglamentuojami pagal dvi sistemas. Vokietijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Danijoje šią sritį reguliuoja civilinės teisės normos su kai kuriomis išimtimis, skirtingai nei Rytų ir Centrinėje Europoje, kur žalos atlyginimo tvarką nustato darbo įstatymai. Vakarų Europos valstybėse – Anglijoje, Italijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje – darbdavio (įmonės) valdymo organų (valdymo narių, direktorių) ir įmonės santykiai laikomi civiliniais¹⁸. „Materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, atsirandanti, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar

¹⁴ VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius. Justitia, 2000, p. 348-349.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ NEKRAŠAS, Vytautas. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*, p. 5.

¹⁷ ČIOČYS, Petras. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002. p. 262.

¹⁸ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Mokslo darbai. Teisė*, 1999 Nr. 33 (2), p. 51-56.

kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra“ – tokį materialinės atsakomybės sąvokos variantą pateikia dr. Tomas Bagdanskis savo monografijoje¹⁹ pabrėždamas, kad materialinė atsakomybė grindžiama savitomis teorijomis, principais, turi tam tikras funkcijas, ginamų vertybių prioritetus ir tikslus [...] bei tai, kad materialinės atsakomybės sąlygos turi būti taikomos taip, kad materialinė atsakomybė atliktų socialinę, apsauginę funkciją ir nepažeistų asmenų teisių ir teisėtų interesų, kartu nesudarant galimybės piktnaudžiauti²⁰.

Trumpai aptariant materialinės atsakomybės šaltinius, paminėtina, kad iki 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso materialinės atsakomybės taikymo darbo subjektams sąlygos bei tvarka buvo reglamentuotos LTSR darbo įstatymų kodekse. Pastarajam netekus galios²¹ pagrindinis darbo teisinių santykių pagrindu kylančios materialinės atsakomybės sąlygas nustatantis norminis aktas tapo ir šiuo metu yra Darbo kodeksas, kuriame yra aiškiai apibrėžta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui netinkamai atlikdamas savo darbo pareigas arba tiesiog neatlikdamas jų²².

Pagrindiniais darbo teisės šaltiniais laikytini: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos²³. Pažymėtina tai, kad Europos Sąjungos teisės aktų darbo teisės klausimais analizė leidžia teigti, kad darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės Europos Sąjungos institucijų teisės aktai nereglamentuoja – tai yra palikta valstybių narių kompetencijai. [...] Tai leidžia daryti išvadą, kad pagrindinis materialinės atsakomybės šaltinis yra nacionalinis įstatymas. Kas liečia tarptautinių sutarčių, tai jų reikšmė darbo teisiniams santykiams yra labai padidėjusi, nes dėl visuotinio darbo teisės vienodinimo ir derinimo daugumą klausimų reglamentuoja būtent tarptautiniai teisės aktai, tačiau taip pat nereikėtų pamiršti, kad darbo teisės šaltiniu reikėtų laikyti ir papročius, nors straipsnio dispozicijoje jie ir nėra

¹⁹ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius, Registrų centras. 2008, p. 70.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Išnaša 4, 6 str.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 245 str.

²³ *Ibid.*, 3 str.

nurodyti.²⁴ Reikia pastebėti, kad ne visos tarptautinės sutartys yra tiesiogiai taikomos Lietuvos darbo teisinių santykių reguliavimui. Vienos jų sukuria pareigas valstybei ir nėra taikomos tiesiogiai, o kitos yra taikomos tiesiogiai. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti tiesiogiai darbo teisiniams santykiams taikomą Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją²⁵, tuo tarpu Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos, Europos socialinė chartija (pataisyta)²⁶ yra netiesiogiai taikomos tarptautinės sutartys, nustatančios pareigą valstybei priimti reikiamus teisės aktus²⁷. Tarptautiniai aktai gina darbuotojų interesus nustatydami įpareigojimus užtikrinti darbuotojų saugą, įtvirtindami ribojimus dėl išskaitų iš darbuotojų darbo užmokesčio ir kt., tačiau žalos atlyginimo reglamentavimą palieka nacionalinei teisei. Poįstatyminiai aktai, kolektyvinės sutartys ir šalių susitarimai galimi tiek, kiek leidžiama įstatymų, o būtina jų teisėtumo ir galiojimo sąlyga – jie neturi pabloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato įstatymai, o nustatant tokias sąlygas turi būti vadovaujama teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Materialinei atsakomybei tinkamai taikyti didelę reikšmę turi teismų praktika ir teisės doktrina, nors ji laikytina papildomu materialinės atsakomybės darbo teisėje šaltiniu²⁸. Remiantis Teismų įstatymo²⁹ 23 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Tai jis daro paskelbiant skyrių plenarinių sesijų nutartis, taip pat trijų ir išplėstinių septynių teisėjų kolegijų nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų bei analizuojant teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikiant rekomendacinius išaiškinimus³⁰.

Reiktų paminėti, kad tiek Teismų įstatyme, tiek Civilinio proceso kodekse nėra pasakyta, kad LAT praktika yra privaloma, bet pažymima tik tai, kad į ją atsižvelgiama. Tačiau tai, manytina, nesudaro esminio skirtumo, nes neatsižvelgus į minėtus LAT išaiškinimus bei nutartis, žemesnės instancijos teismo sprendimas būtų panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka, nes nukrypimas nuo LAT praktikos pagal CPK 346 straipsnio antrosios dalies 2 p. yra laikomas tiek apeliacijos, tiek kasacijos pagrindu. Palikti sprendimą galioti ar pakeisti yra LAT kompetencija, o jis savo įstatymo supratimą jau yra pateikęs³¹.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1-2 dalys. 1 t. Vilnius, 2003. p. 38-39.

²⁵ Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.

²⁶ Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

²⁷ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. p. 88.

²⁸ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 54.

²⁹ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649. 23 str.

³⁰ *Ibid.*

³¹ TIAŽKIJUS, Išnaša 27, 98 p.

1.2 Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, sąlygos.

Trumpą ir aiškų materialinės atsakomybės sąlygų apibrėžimą pateikia Andrius Pranckevičius³², kuris materialinės atsakomybės sąlygas apibūdina kaip „teisės pažeidimo elementus, nuo kurių priklauso galimybė taikyti materialinę atsakomybę kaltajai šaliai“ bei taip pat pažymi, kad teisinėje literatūroje yra skiriami juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindai³³. Darbo įstatymai, kiti teisės aktai, kuriais remiantis kaltajam asmeniui taikoma teisinė atsakomybė sudaro juridinį materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindą, o faktinį teisinės atsakomybės pagrindą sudaro konkrečių būtinųjų juridinių faktų visuma, kuri teisės teorijoje yra vadinama juridinių faktų sudėtimi. Teisės pažeidimas ir yra tas juridinis faktas, dėl kurio kyla materialinė atsakomybė, tačiau pažymėtina yra tai, kad šį teisės pažeidimą sudaro keletas elementų, kurie paprastai yra vadinami materialinės atsakomybės sąlygomis, nes būtent teisės pažeidimas, dėl kurio atsiranda materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra apibrėžiamas kaip darbuotojo ar darbdavio, susijusių darbo santykiais, kaltas neteisėtas žalos padarymas vienas kitam, užtraukiantis turtinių sankcijų, numatytų darbo įstatymuose, taikymą³⁴.

Naujasis Darbo kodeksas pateikia pavyzdinį ir, reiktų pažymėti, galutinį materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų sąrašą – šešias materialinei atsakomybei atsirasti būtinas sąlygas nediferencijuodamas jų. Pastebėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo, jog materialinei atsakomybei atsirasti reikalinga šių sąlygų visuma, t.y. kad visos šios sąlygos yra neatsiejamos viena nuo kitos siekiant nustatyti materialinės atsakomybės atsiradimo faktą pagal darbo teisę³⁵. Taip pat reiktų paminėti, kad teisės literatūroje materialinės atsakomybės sąlygos tradiciškai skirstomos į dvi grupes: 1) bendrosios sąlygos, kurios yra būtinos turtinei atsakomybei atsirasti, ir 2) specialiosios sąlygos, kurios būtinos tam tikros rūšies turtinei atsakomybei atsirasti. (Priedas Nr. 1). Pabrėžtina ir tai, kad be pirmosios grupės sąlygų turtinė atsakomybė negalima iš viso, o antrosios grupės (specialiosios) sąlygos lemia tik tos atsakomybės rūšį. Todėl jos negali būti tapatinamos su pirmosios grupės sąlygomis, nes jos yra prielaida atsirasti tik tam tikros rūšies turtinei atsakomybei, taip pat ir darbuotojų materialinei atsakomybei pagal darbo teisę³⁶.

³² Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros doktorantas.

³³ NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 347 p.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*.

³⁶ NEKRAŠAS, Vytautas. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*, p. 17-18.

Taigi bendrosios materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos yra:

1. Padaroma žala.

Žalos apibrėžimo Darbo kodekse įstatymų leidėjas nepateikia, tačiau remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normomis nustatyta, kad žala ir nuostoliai laikoma: asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (vertintinos kaip tiesioginiai nuostoliai), taip pat ir negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Piniginė žalos išraiška yra nuostoliai. Jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti, tai jų dydį nustato teismas bei kreditoriaus reikalavimu nuostoliais taip pat gali būti pripažinta nauda, kurią atsakingas asmuo gavo iš savo neteisėtų veiksmų³⁷. Pavyzdinį žalos apibrėžimą pateikia LAT: žala – tai nukentėjusio asmens turtinio intereso pažeidimas, jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t.t) ir taip pat pažymėjo, kad žalai atsirasti būtinos tam tikros sąlygos:

- asmens priešingas teisei elgesys
- kaltė
- pasekmės
- priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir pasekmių³⁸.

Atlyginama yra tik reali žala, t.y. turto netekimas, jo vertės sumažinimas, išlaidos turtui atkurti ar naujam įsigyti. Kaip pavyzdys galėtų būti dokumento praradimas, materialinė atsakomybė už kurį atsirastų tik tuo atveju, jeigu jo negalima atkurti, o jo nebuvimas padaro darbdaviui turtinę žalą³⁹.

Pabrėžtina ir tai, kad pagal Civilinį kodeksą be tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų į nuostolius įskaičiuojamos:

- protingos išlaidos, skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti;
- protingos išlaidos, susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu;
- protingos išlaidos, susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka⁴⁰.

Taip pat kaip ir kitose teisės šakose, darbo teisėje yra numatytas neturtinės žalos atlyginimas. Darbo kodekso 250 straipsnio norma, nustatanti, kad šalys privalo atlyginti

³⁷ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262. 6.249 str. 1,2 d.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje V. Tomkevič v. Teismo antstolių kontora prie Vilniaus miesto 1-ojo teismo. Nr.3K-3-208/2003 m.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė. Nr. 3K-3-1054/2003.

³⁹ ČIOČYS, Išnaša, 17, 262 p.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Išnaša 37, 6.249 str. 4 d.

viena kitai padarytą neturtinę žalą, blanketinė⁴¹ bei yra nukreipiančiojo pobūdžio. Neturtinė žala yra apskaičiuojama vadovaujantis bendromis Civilinio kodekso normomis, kurios nustato, kad „neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais“⁴².

LAT CBS teisėjų kolegija pabrėžė, kad teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo padarytos žalos darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą. Šių santykių atitinkamą reguliavimą be kita ko nulemia ir tai, kad darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Todėl darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą, darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo⁴³.

2. Žala padaroma neteisėta veika.

Veikos neteisėtumo samprata Darbo kodekse taip pat nėra apibrėžta – taigi ji kildintina iš bendrųjų civilinės teisės normų bei principų. Sutiktume su dr. T. Bagdanskio nuomone, kad veika yra laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą ir priklausomai nuo pažeistosios pareigos pobūdžio neteisėta veika gali pasireikšti: a) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos tam tikros teisės normos draudžia atlikti, ir b) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė jau atsiranda neatlikus tam tikros teisės normose nustatytos pareigos⁴⁴. Ar veiksmai yra teisėti, sprendžiama pagal tai, ar asmuo elgėsi pagal įstatymus ar kitus teisės aktus. Taip pat kaip ir atsakovo veiksmų neteisėtumą, kaip civilinės atsakomybės sąlygą, privalo įrodyti pats ieškovas, kadangi teismų praktikoje būta ir tokių atvejų, kai ieškovo žalos atlyginimo reikalavimas

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 11 d. nutartis civilinėje byloje *I. T., R. T., M. T. ir A. T. v. UAB „Plungės lagūna“ ir AB „Lietuvos draudimas“*. Nr.3K-3-27/2006.

⁴² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Išnaša 38, 6.250 str.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Taurmida“ v. K. D.* Nr. 3K-3-649/2000.

⁴⁴ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 93.

buvo grindžiamas jo pačio suklydimu, t.y. ieškovo klaidingu tam tikrų aplinkybių įsivaizdavimu, o ne atsakovo veiksmų neteisėtumu⁴⁵.

Civilinėje byloje *O. R. v. VšĮ „Santariškių klinikos“* LAT pabrėžė, kad veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas nustatomas analizuojant jų santykį ne su padariniais, o su teise. Todėl tais atvejais, kai tam tikrų pareigų atlikimą reglamentuoja specialūs įstatymai, kt. teisės aktai ar profesinės etikos taisyklės, vertinant tokias pareigas ėjusio žala padariusio asmens veiksmus reikia vadovautis ne tik bendrąsias atsakomybės taisykles nustatančiomis normomis⁴⁶.

Neteisėta veika turėtume laikyti atitinkamai veikimą arba neveikimą, kai darbo sutarties subjektai neatlieka savo darbo pareigų, kurias nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Kaip pavyzdį čia galėtume pateikti darbuotojo materialinių vertybių saugojimo ar išdavimo, mašinų ar tam tikrų mechanizmų aptarnavimo taisyklių nesilaikymo ir pan. Tačiau pastebėtina tai, kad negali būti taikoma materialinė atsakomybė, kai žala padaroma teisėtais veiksmais būtinojo reikalingumo sąlygomis ir tai, kad iki Darbo kodekso galiojusio Darbo įstatymų kodekso normos numatė, jog neleidžiama reikalauti iš darbuotojo materialiai atsakyti už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos⁴⁷. Pagal šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą ūkinė rizika gali būti laikoma aplinkybe, kuri pašalina darbuotojo veikos neteisėtumą, nors tai ir nėra tiesiogiai reglamentuota Darbo kodekse⁴⁸. Logiška būtų manyti, kad toks požiūris į ūkinę riziką, kaip ir pats žodžių junginio *gali būti* (o ne privalo ar turi būti) panaudojimas čia yra neatsitiktinis ir yra daug liberalesnis iš esmės, kadangi darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, stereotipas, egzistuojantis ne tik mūsų bet ir kitų šalių darbo teisėje, manytina yra labiau ginčo dalykas ir yra vertintinas daugiau kaip paprotine bei daugiamete visų pripažįstama taisykle, negu teisinga, konkreti ir teisiškai argumentuota, vienodai apsauganti abiejų darbo teisinių santykių – darbdavio ir darbuotojo – interesus, norma, tačiau tam, kad būtų išvengta įvairių spekuliacijų ir dviprasmybių šiuo klausimu, teisės literatūroje skirtinos kelios aplinkybės, kurioms esant galimas ūkinės rizikos pateisinimas:

- tai tokios situacijos, kai tikslo negalima pasiekti įprastu (nerizikingu) būdu;
- rizika atitinka siekiamų tikslų reikšmingumą;

⁴⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis civilinėje byloje *V. B. ir N. B. v. AB Lietuvos žemės ūkio bankas*. Nr. 3K-3-617/2003 m.

⁴⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. R. ir Z. R. v. VšĮ Santariškių klinikos*. Nr. 3K-3-206/2005.

⁴⁷ČIOČYS, Išnaša 17, 2002. 262 p.

⁴⁸BAGDANSKIS, Išnaša 19, 105 p.

- žalingi padariniai tik tikėtini, t.y. gamybine ar ūkine rizika nelaikoma tokia situacija, kai iš anksto buvo žinoma, kad bus padaryti nuostoliai;
- rizikos objektu yra materialinės vertybės, bet ne žmogaus gyvybė ar sveikata⁴⁹.

3. Yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.

Sutiktume su Andriaus Pranckevičiaus nuomone, kad „priežastinis ryšys – tai objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių.“⁵⁰ Taip pat LAT CBS teisėjai 2003 m. rugsėjo 3 d. išnagrinėję civilinę bylą Nr. 3K-3-764/2003 m. pasisakė, kad priežastinis ryšys gali būti tiesioginis – kai dėl teisinę pareigą pažeidusio asmens veiksmų žala atsiranda tiesiogiai, ir netiesioginis – kai asmens veiksmais tiesiogiai nepadarytas neigiamas turtinis poveikis, bet sudarytos sąlygos žalai atsirasti. Taip pat teismas pažymėjo, kad žala gali atsirasti dėl kelių asmenų neteisėtų veiksmų, todėl teismas, nagrinėdamas reikalavimą atlyginti žalą, turi nustatyti priežastinį ryšį tarp kiekvieno asmens neteisėtų veiksmų, sąlygojusių žalos atsiradimą ir tų veiksmų pasekmių⁵¹. Kitoje byloje LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad priežastinis ryšys iš dalies yra fakto klausimas, todėl pasisakė dėl teisės normų, reglamentuojančių priežastinį ryšį, aiškinimo ir taikymo. Pagal CK 6.247 straipsnį priežastinio ryšio nustatymo civilinėje byloje procesą sąlygiškai galima išskirti į du etapus:

- nustatomas faktinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar žalingi padariniai kyla iš neteisėtų veiksmų, t. y. sprendžiama, ar žalingi padariniai būtų atsiradę, jeigu nebūtų buvę neteisėto veiksmo.
- nustatomas teisinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar padariniai teisine prasme nėra pernelyg nutolę nuo neteisėto veiksmo⁵².

4. Yra pažeidėjo kaltė.

Kaltė, anot prof. A. Vaišvilos, yra subjektyvusis teisinės atsakomybės pagrindas, teisės pažeidėjo psichinis santykis su savo veika, priešinga teisei⁵³. Kaltė, skirtingai nei kitos civilinės atsakomybės sąlygos, yra preziumuojama⁵⁴, tačiau būtina paminėti, kad taikant materialinę atsakomybę pagal darbo teisę darbuotojo kaltė preziumuojama tik tuo

⁴⁹ NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, p. 352.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Ramūnas Levandauskas v. Zofija Sinkevičienė*. 3K-3-764/2003 m.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. R. ir Z. R. v. VšĮ Santariškių klinikos*. Nr. 3K-3-206/2005.

⁵³ VAIŠVILA, Išnaša 14, p. 359.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Išnaša 37, 6.248 str. 1 d.

atveju, kai su juo sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis⁵⁵. Pastebėtina tai, kad kaltė suprantama kaip asmens veiksmų išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (CK 6.249 str. 3 d.)⁵⁶. Kalte pripažįstama tai, kad asmuo nesugebėjo elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis. Iš asmens tikimasi elgesio, kaip atitinkamomis aplinkybėmis elgtūsi rūpestinga šeimos galva (bonus pater familias). *Bonus pater familias*, kaip rūpestingo ir atidaus asmens elgesio standartą, mini ir Lietuvos teismų praktika⁵⁷. Anot kai kurių autorių išskiriami du tokio elgesio vertinimo kriterijai – objektyvusis ir subjektyvusis. Ar objektyviuoju požiūriu asmuo sąžiningas, nustatoma pagal tai, ar jis privalėjo ką nors žinoti, ką nors daryti ar nedaryti. Šiuo atveju kyla klausimas, kokios yra asmens privalėjimo žinoti ir privalėjimo veikti ribos. Jas nustato atitinkantys asmens situaciją protingi ir teisingi reikalavimai. Ar asmuo faktiškai yra sąžiningas (subjektyvus sąžiningumas), sprendžiamas pagal subjektyvius gebėjimus ir galimybes konkrečioje situacijoje – ar asmuo galėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti⁵⁸. Vienu iš konkrečių pavyzdžių nustatant pažeidėjo kaltę teisminėje praktikoje paminėtina LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. išnagrinėta civilinė byla dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo, kurioje ieškovai nurodė, kad jų dukra ir žmona Rasa Milerienė netikėtai mirė 2002 m. sausio 24 d. darbe. Ieškovai nurodė, kad Rasa Milerienė keletą dienų iki mirties blogai jautėsi – buvo silpna, kartais paskausdavo po širdimi. Negalvodama ji 2002 m. sausio 23 d. kreipėsi į gydytoją D. Miničienę, kuri tik pamatavo kraujo spaudimą bei paskyrė atlikti kardiogramą ir, nenustačiusi tikslios diagnozės, paskyrė jai vaistus nuo širdies ir nervų, bet neišrašė nedarbingumo lapelio bei nepaskyrė stacionarinio gydymo. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad žemesnės instancijos teismas tinkamai nustatė, kad vertinant gydytojo veiksmus ir sprendžiant jo kaltės klausimą, taikytinas atidaus, rūpestingo, dėmesingo, kvalifikuoto gydytojo elgesio standartas. Teismas, remdamasis byloje esančiais įrodymais (ekspertų išvadomis, liudytojų parodymais), padarė išvadą, kad gydytoja D. Miničienė, teikdama pacientei medicininės paslaugas, nebuvo maksimaliai rūpestinga, atsargi ir

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Grasta“ v. J. S.* Nr. 3K-3-580/2008.

⁵⁶ NEKROŠIUS *et al.*, *Darbo teisė*. Išnaša 33, p. 353.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos draudimo bendrovė „Zurich Versicherung AG“ v. S. M.* Nr. 3K-3-580/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ „Vermės“ leidykla v. Lietuvos tūkstantmečio minėjimo direkcija*. Nr. 3K-3-35/2009.

⁵⁸ NORKŪNAS, Algis. Sąžiningumo principo įgyvendinimas. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2003, t. 42(34); p. 5–11.

dėmesinga, dėl ko nenustatė tikrosios diagnozės ir skyrė netinkamą gydymą. Šis jos aplaidumas tolygus profesinei kaltei. Taip pat bylos nagrinėjimo metu teismo buvo nustatyta, kad tarp gydytojos kaltų veiksmų ir pacientės mirties yra ir netiesioginis priežastinis ryšys⁵⁹. Taigi nežiūrint į tai, kad atsakovas savo kasaciniame skunde teigė, jog teismai nepagrįstai konstatavo gydytojos kaltę, nors tai buvo tik objektyvi gydytojos klaida, LAT CBS teisėjų kolegija nustatė, kad šioje situacijoje žala atsirado būtent dėl atsakovo (gydytojos D. Miničienės) kaltės ir tenkino ieškovo reikalavimą priteisiant iš atsakovo viešosios įstaigos Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras Valei Kilipienei, Austėjai Milerytei ir Ernestui Mileriui po 50 000 Lt moralinės žalos atlyginimo, 7053 Lt 86 ct Valei Kilipienei ir Arūnui Mileriui lygiomis dalimis turtinės žalos atlyginimo; periodines išmokas po 145 Lt kas mėnesį Austėjai Milerytei ir Ernestui Mileriui nuo 2003 m. vasario 11 d. iki jų pilnametystės, bei 4338 Lt 08ct bylinėjimosi išlaidų į valstybės biudžetą⁶⁰.

Specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos:

1. Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais.

2. Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla⁶¹.

Būtent specialiosios sąlygos leidžia aiškiai atskirti materialinę atsakomybę pagal darbo teisę nuo bendrosios civilinės deliktinės turtinės atsakomybės. Esminiai skirtumai, kurie leidžia atriboti šias dvi atskiras atsakomybės rūšis yra: žalos atlyginimo tvarka, skirtingi terminai nuostoliams išaiškinti bei žalos atlyginimo dydžiai. Kadangi žalos atlyginimas pagal civilinę teisę yra bendro, t.y. platesnio pobūdžio, bet kuriai dėl neteisėtų subjekto veiksmų atsiradusiai žalai pakanka bendrųjų atsakomybės sąlygų⁶².

Išanalizavus materialinės atsakomybės pagrindą bei sąlygas darbo teisiniuose santykiuose, plačiau reikėtų aptarti darbuotojo, kaip darbo teisės subjekto, sąvoką.

Absoliuti žmonių dauguma dirba, tačiau ne visų jų darbą reguliuoja darbo teisė. Darytina išvada, kad darbuotojai – yra pagrindiniai, svarbiausi darbo teisės subjektai⁶³. Pagal Darbo kodeksą darbuotojas – fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis už atlyginimą pagal darbo sutartį⁶⁴. Taigi, svarbiausias teisinio darbuotojo

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *Arūnas Mileris ir Valė Kilipienė v. VĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*. Nr. 3K-3-511/2004 m.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ BUBILAITYTĖ, Beata. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Mokslo darbai. Teisė*, 2008 Nr. 67, p. 164-165.

⁶² NEKROŠIUS *et al.*, *Darbo teisė*. Išnaša 33, p. 348.

⁶³ *Ibid.*, 67 p.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 15 str.

statuso, kaip darbo teisinių santykių subjekto, požymis yra ta aplinkybė, kad tam tikrą darbą dirbantis subjektas yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams tenkinti atliekami tie darbai arba teikiamos paslaugos. Tačiau ne visi darbai ar tam tikros paslaugos gali būti atliekamos pagal darbo sutartį, nes be šių dar egzistuoja rangos ir kitos civilinės sutartys. Taip pat Darbo kodeksas nereguliuoja politikų, valstybės tarnautojų, teisėjų, kariškių bei kitų pagal Valstybės tarnautojų įstatymą turinčių valstybės tarnautojų statusą su darbu susijusius visuomeninius santykius, nes šiuos reguliuoja atitinkamai konstitucinė, administracinė ir kitos teisės šakos⁶⁵.

1.3. Materialinės atsakomybės atvejai.

Aptariant darbuotojo materialinę atsakomybę, reikėtų visu pirma vadovautis Darbo kodekso straipsniu⁶⁶, kuriame išvardintas pavyzdinis darbuotojo materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas. Šiame straipsnyje yra numatyti konkretūs darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai kai šie privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl:

1. Turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);
2. Medžiagų pereikvojimo;
3. Baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės;
4. Išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;
5. Netinkamo materialinių vertybių saugojimo;
6. Netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos;
7. To, kad nesiiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti;
8. Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Reikėtų paminėti, kad minėtame straipsnyje darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų sąrašas nėra galutinis. Turėtume sutikti su doc. V. Nekrašo nuomone, kad kai kurie šiame straipsnyje išvardinti atvejai nurodo konkrečias veikas, kurios būdingos tik tam tikros specialybės darbuotojams, pavyzdžiui, netinkamo materialinių vertybių saugojimo. Šie atvejai padeda lengviau nustatyti pažeidėjus, materialinės atsakomybės subjektus. Taip pat ir tokia straipsnio formuluotė, kaip „darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą“, padaryta išvardintais būdais, yra nepakankamai tiksli, nes pats

⁶⁵ NEKROŠIUS *et al.*, *Darbo teisė*. Išnaša 33, p. 67.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 253 str.

žalos padarymo būdas iš esmės negali savaime sukelti materialinės atsakomybės, net ir esant realiems nuostoliams⁶⁷. Kiekviename iš šių pateiktų materialinės atsakomybės atveju žalos padarymo būdas yra tik rūšinis, t.y. bendrojo pobūdžio ir jis būtinai dar turi būti labiau sukonkretintas tam, kad būtų objektyviai išaiškintos visos šios padarytos žalos atsiradimo aplinkybės tam, kad galima būtų nustatyti tikrą kaltininką dėl kurio ir atsirado šie nuostoliai⁶⁸.

Aiškesniam darbuotojo materialinės atsakomybės instituto nagrinėjimui kiekvienas Darbo kodekso 253 straipsnyje nurodytas atvejis nagrinėtinas atskirai:

1. Turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas).

Šiuo atveju atsakomybė siejama su atsiradusia žala, t.y. kai netenkama turto (kilnojamo ar nekilnojamojo), sumažėja turto vertė (atsižvelgiant į įprastą daikto nusidėvėjimą), turtas sugadinamas (daikto savybės pasikeičia taip, kad jo nebegalima naudoti pagal paskirtį arba jis neatlieka funkcijų)⁶⁹. Iš esmės toks turto atlygintinumo principas neginčijamai yra glaudžiai susijęs su konstitucine nuostata, kuri kaip jau ir minėjome, imperatyviai nustato, jog visų rūšių nuosavybė (konkrečiu atveju tai yra darbdavio nuosavybė, tam tikras turtas) neliečiama, o nuosavybės teisės saugo įstatymai⁷⁰. Taip pat šio principo atitikmenį randame ir Civilinio kodekso straipsnyje, kuris nustato, kad „jeigu turtas sunaikintas iš dalies arba kitaip sumažėjusi jo vertė, tai skolininkas privalo sumokėti kreditoriui sunaikintos turto dalies piniginių ekvivalentą ar atlyginti jo vertės sumažėjimą, išskyrus atvejus, kai turto vertė sumažėjo dėl normalaus turto nusidėvėjimo“⁷¹. Taigi iš šių įstatymo nuostatų išskyla konkreti prievolė darbuotojui atlyginti darbdavio patirtą žalą, kai šis netenka nuosavo turto ar tas turtas kitaip sumažėja ar sugadinamas dėl darbuotojo kaltės.

Civilinėje byloje *UAB „Girteka“ v. J. J.*⁷² ieškovas teismo prašė išieškoti dėl įmonės darbuotojo apgadintos transporto priemonės susidariusią 32 152,28 Lt žalą ir teismo išlaidas. Minėtoje byloje teismų buvo nustatyta, kad darbuotojui J. J. buvo pavesta pargabenti iš Rusijos Federacijos bendrovei priklausantį balninį vilkiką „Scania R 124“, kuris buvo apgadintas 2002 m. gruodžio 22 d. autoįvykio metu. Nuvykęs į Rusijos Federaciją, ir, nesilaikydamas darbdavio nurodymų, J. J. pakrovė vilkiką, nenuėmęs ratų ir kabinos, todėl sąstato leistinas aukštis viršijo nustatytas normas, ko pasekoje – 2002 m.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Išnaša 8, p. 384.

⁶⁸ *Ibid.*, 385 p.

⁶⁹ BAGDANSKIS, Išnaša 19, P. 144.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30) . 23 str. 1,2 d.

⁷¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262. 6.149 str.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Girteka“ v. J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005.

gruodžio 25 d. atsakovas, pažeisdamas kelių eismo taisykles, sąstatu kliudė viaduką, dėl to buvo apgadintas transportuojamas vilkikas. Savo kaltės dėl šio įvykio darbuotojas neneigė, tačiau apie šį eismo įvykį darbuotojas neinformavo Rusijos Federacijos milicijos. Kadangi pirmą kartą vilkikas buvo apgadintas ir įvykis buvo draudiminis – draudimo bendrovė sumokėjo visus patirtus nuostolius. Tačiau J. J., nesilaikydamas darbdavio nurodymų bei saugių kelių eismo taisyklių reikalavimų, apgadino vilkiką ir nepranešė apie tai atitinkamoms institucijoms. Žala, neginčijamai, atsirado dėl J. J., kuris dirbo šioje įmonėje vairuotoju, kaltės, bet dėl jo vengimo įregistruoti šį įvykį kaip priklauso pagal įstatymus, pastarasis nebuvo pripažintas draudiminiu. Taigi akivaizdu, kad šiuo atveju darbdavys teisėtai reikalavo atlyginti jo patirtą žalą iš įmonės darbuotojo – vairuotojo J. J., dėl kurio kaltės ir atsirado šie nuostoliai ir šis ieškovo reikalavimas teismo buvo patenkintas, tačiau Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, atsižvelgiant į sunkią atsakovo finansinę padėtį, išieškotiną sumą sumažino perpus⁷³.

Taip pat paminėtina viena ypatinga LAT išplėstinės kolegijos nutartis precedento neturinčioje civilinėje byloje, kurioje ieškovas AB bankas „Hansabankas“ reikalavo atlyginti dėl atsakovės O. R. (buvusios AB banko „Hansabankas“ darbuotojos) kaltės atsiradusius 16 949,09 Lt nuostolius⁷⁴. Bylos nagrinėjimo metu teismų buvo nustatyta, kad atsakovė O. R. nuo 2002 m. vasario 15 d. dirbo AB banko „Hansabankas“ Raseinių klientų aptarnavimo centro klientų aptarnavimo specialiste. Su ja buvo sudaryta rašytinė darbuotojo individualios visiškios materialinės atsakomybės sutartis. 2004 m. rugpjūčio 24 d. V. V. R., pateikęs suklastotą banko indėlininko V. U. pasą, apgaulės būdu iš jo banko sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Bylos nagrinėjimo metu teismų buvo nustatyta, kad šiuos pinigus, nepatikrusi, ar parašas grynųjų pinigų išdavimo orderyje bei pateiktame V. U. pase ir šio indėlininko parašas, esantis banko duomenų bazėje, atitinka, išmokėjo atsakovė O. R. Pilietis V. V. R., neteisėtai pasisavinęs šiuos pinigus, Raseinių apylinkės teismo 2005 m. kovo 3 d. nuosprendžiu buvo pripažintas kaltu padaręs nusikaltimą ir nuteistas pagal BK 300 straipsnio 1 dalį ir 182 straipsnio 1 dalį. Šioje baudžiamojoje byloje buvo patenkintas AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinys visai minėtai sumai priteisti iš piliečio V. V. R., tačiau po nuosprendžio priėmimo jis pasislėpė, žala bankui atlyginta nebuvo. Kadangi bankas atlygino visus indėlininkui V. U. padarytus nuostolius (16 949,09 Lt), teigdamas, kad šie nuostoliai atsirado dėl O. R., kaip AB banko „Hansabankas“ darbuotojos, kaltės, ir, vadovaudamasis DK 255 straipsnio 3 punktu ir

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje AB bankas „Hansabankas“ v O. R., Nr. 3K-7-120/2006.

257 straipsnio 4 punktu, šių nuostolių atlyginimą bankas prašė priteisti iš O. R. Raseinių apylinkės teismas ieškinį atmetė nurodydamas, kad visą 6000 JAV dolerių indėlį pasisavino nusikaltėlis V. V. R., o atsakovė toje byloje buvo patraukta kaip liudytoja, jos bendrininkavimo darant nusikaltimą nenustatyta. Dėl šio teismo sprendimo apeliaciniu skundu ieškovas kreipėsi į Šiaulių apygardos teismą, kurio 2005 m. liepos 5 d. nutartimi Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, palikdama nepakeistą Raseinių rajono apylinkės teismo sprendimą, papildomai nurodė, kad pagal CPK 182 straipsnio 3 punktą nebereikia įrodinėti asmens nusikalstamų veiksmų pasekmių, nustatytų įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu baudžiamojame byloje. Be to, kolegijos nuomone, patenkinus ieškovo ieškinį atsakovei civilinėje byloje, ieškovas nepagrįstai praturtėtų. Teismai konstatavo, kad ieškovas neįrodė, jog atsakovė žalą padarė bendrais veiksmais su V. V. R., todėl CK 6.279 straipsnis, reglamentuojantis bendrai padariusių žalos asmenų solidariąją atsakomybę, netaikytinas. Teismai rėmėsi CK 6.253 straipsniu, pagal kurį civilinė atsakomybė netaikoma arba asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės dėl trečiojo asmens veiksmų, dėl kurių atsirado nuostolių, ir konstatavo, kad atsakovė neprivalo atlyginti ieškovui padarytą žalą⁷⁵. Gindamas savo pažeistas teises ieškovas kreipėsi į LAT nežiūrint į tai, kad du kartus ieškinyje žemesnės instancijos teismų buvo atmestas. Ieškovas teigė, kad baudžiamosios bylos iškėlimas bei civilinio ieškinio tenkinimas šiuo atveju neatleidžia darbuotojos O. R. nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, juolab kad su ja buvo sudaryta individuali darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kuria jinais įsipareigojo išsaugoti pinigus ir kitokias materialines vertybes, kurias darbdavys perdavė jai saugoti, priimti, išduoti ar pervežti, ir imtis priemonių nuostoliams išvengti, o ir žala bankui buvo padaryta ne tik V. V. R. nusikalstamais veiksmais, bet ir dėl darbuotojos O. R. neapdairumo ir netinkamo pareigų atlikimo.

Taigi išnagrinėjus ieškovo kasacinį skundą išplėstinė LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad žemesnės instancijos teismai neišnagrinėjo pirmiau nurodytų ieškovo ieškinio faktinio ir teisinio pagrindų, t. y. neanalizavo įrodymų, patvirtinančių DK 246 straipsnyje nustatytas darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, netyrė jos prievolės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį bei neatsižvelgė į tai, kad nusikaltėlis nebūtų galėjęs pasisavinti banko turto, jeigu atsakovė nebūtų pažeidusi pareiginių nuostatų ir Asmens identifikavimo taisyklių⁷⁶. Byla buvo gražinta pirmos instancijos teismui nagrinėti iš naujo. Taigi šioje byloje žemesnės instancijos teismai netinkamai

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje AB „Hansabankas“ v O. R. Nr. 3K-7-120/2006.

⁷⁶ *Ibid.*

taikė civilinės bei materialinės atsakomybės normas. Šioje byloje LAT suformavo teisinį precedentą, pagal kurį Lietuvos Respublikos teismai turėtų griežtai atriboti civilinę bei materialinę atsakomybę tokio pobūdžio bylose, nes negalima painioti šiudviejų atsakomybės rūšių tuomet kai šalis sieja darbo teisiniai santykiai.

Kitoje byloje dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo darbdavio turto netekimo ar kito jo vertės sumažėjimo atveju ieškovas A. S. teismo prašė pripažinti panaikinti kelis darbdavio įsakymus, pripažinti tarp jo ir darbdavio sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia, taip pat pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu bei priteisti kompensaciją. Atsakovas UAB „Atridas“ priešieškiniu prašė priteisti iš ieškovo 9965,25 Lt turtinei žalai atlyginti ir nurodė, kad dėl ieškovo kaltės nebuvo garantuotas jam patikėtų pagal sutartį materialinių vertybių saugumas, ieškovas išeidamas iš darbo negrąžino materialinių vertybių, todėl padarė jam materialinę žalą⁷⁷. Taigi išnagrinėjus šią civilinę bylą LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad kasatorius (darbuotojas) pas atsakovą dirbo vadybininku ir šis darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu, taigi esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju. Nors kasatorius teigė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo pasirašyta darbdaviui panaudojus prieš jį psichologinį smurtą, kolegija šį kasatoriaus argumentą palaikė teisiškai nepagrįstu. Žemesnės instancijos teismai teisingai nustatė, kad dėl ieškovo kaltės (dėl savavališko neatvykimo į darbą nebuvo garantuotas jam patikėtų pagal sutartį materialinių vertybių saugumas) atsakovui padaryta turtinė žala – 6675 Lt – priteistina iš ieškovo, todėl LAT konstatavo, kad skunde pateikti kasatoriaus argumentai yra teisiškai nepagrįsti⁷⁸.

2. Medžiagų poreikiojimas.

Logiška būtų manyti, jog atsakomybė šiuo atveju atsiranda tada, kai tam tikram gaminiui ar produkcijai pagaminti sunaudojama per daug medžiagų (žaliavos). Nereikėtų pamiršti ir to, kad maksimalios tokių medžiagų (žaliavos) išėikvojimo ribos (apytikris sunaudojamų medžiagų kiekis vienam produkcijos vienetui ir pan.) turėtų būti nustatomos ir reguliuojamos įmonės lokalinuose (vidaus) teisės aktuose, nes nesant tokio norminio reguliavimo kėblu būtų įrodyti darbuotojo kaltę, o ir neabejotinai, panašaus reglamentavimo nebuvimas sudarytų realias piktnaudžiavimo galimybes (tiek iš darbuotojo, tiek ir iš pačio darbdavio pusės), kurios galėtų pasireikšti vagiant ar kitaip pasisavinant vertingas medžiagas ar produkciją.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio12 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Atridas“. , Nr. 3K-3-279/2006.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio12 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Atridas“. , Nr. 3K-3-279/2006.

3. Baudų ar kompensacinių išmokų sumokėjimas dėl darbuotojo kaltės.

Minėta Darbo kodekso straipsnio dalis nustato, jog atsakomybė šiuo atveju siejama su tokiu darbuotojų teisės aktų pažeidimu, dėl kurio kyla atsakomybė darbdaviui. Paminėtina, kad turi būti nustatytos aiškios sąlygos darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti, nes šis atvejis apima tiesioginius darbo teisinius santykius tik tarp darbuotojo ir darbdavio. Pagal LAT praktiką tokia bauda turi būti numatyta viešosios teisės aktų. Tinkamiausias pavyzdys šiuo atveju pateiktinas LAT kasacine tvarka išnagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3 K-3-543/2003. Šioje byloje ieškovas (darbdavys) kreipėsi į teismą nuroydamas, kad atsakovas (kuris yra jo darbuotojas) 2004 m. kovo 12 d. buvo sulaikytas AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanijos teritorijoje neblaivus. Pagal dvišalės ieškovo (UAB „Laugina“) ir minėtos jūrų krovinių kompanijos 2004 m. sausio 9 d. sutarties Nr. 04/01-33 ketvirtą punktą ieškovas įsipareigojo mokėti 5000 litų dydžio baudą tuo atveju, jei UAB „Laugina“ darbuotojai AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanijos (toliau – AB „KJKK“) teritorijoje pasirodo neblaiviam stovyje. Taigi ieškovas 2004 m. gegužės 5 d. mokėjimo pavedimu sumokėjo atsakovui 5000 litų baudą už tai, kad šio teritorijoje 2004 m. kovo 12 d. eidamas darbo pareigas buvo sulaikytas neblaivus UAB „Laugina“ darbuotojas R. V. Ieškovas, sumokėjęs šią baudą patyrė turtinę žalą, kuri atsirado dėl R. V. neteisėtų veiksmų. Ieškovas prašė teismo regreso tvarka atlyginti jam padarytą turtinę žalą, t. y. priteisti iš atsakovo 5000 litų žalos atlyginimą. LAT nustatė, kad atsakovas nėra ieškovo ir AB „KJKK“ sudarytos sutarties Nr. 04/01-33 šalis, todėl jam negali atsirasti atsakomybė atlyginti šios sutarties dalyvio - ieškovo prisiimtų įsipareigojimų kitam ūkio subjektui dėl neblaivaus darbuotojo pasirodymo teritorijoje. Teismas pripažino, kad ši sutartis vertintina kaip dviejų ūkio subjektų tarpusavio teisių ir pareigų nustatymo sandoris, kuris negali sukelti teisinių pasekmių trečiajai šaliai. Taip pat Teismas akcentavo tai, kad šiuo atveju darbuotojo pasirodymo darbo vietoje neblaiviam faktas yra teisinis pagrindas darbdaviui nušalinti darbuotoją nuo darbo arba nutraukti su juo darbo sutartį, tačiau šis faktas negali būti pagrindas darbdaviui taikyti darbuotojui piniginę sankciją, nes tokios galimybės įstatymai nenumato ir tai prieštarautų DK 4 straipsnio 4 daliai⁷⁹. Teismas pabrėžė, kad ieškovo ir AB „KJKK“ sutarties 4 punkto sankcija negali būti vertinama ir kaip DK 253 straipsnio 3 punkte numatyta bauda ar kompensacijos išmoka, kurią darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, nes ši sutartis negali būti sietina su ieškovo ir atsakovo sutartiniais darbo santykiais⁸⁰.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Laugina“ v. R.V., Nr. 3K-3-138/2005.

⁸⁰ *Ibid.*

Kitoje byloje ieškovas – Vilniaus universiteto Onkologijos institutas – nurodė, kad pagal ieškovės Vidos Gineikienės ieškinį Vilniaus universiteto Onkologijos institutui dėl neturtinės žalos atlyginimo Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas priteisė iš atsakovo ieškovės naudai 60 000 litų neturtinei žalai atlyginti ir teismo išlaidas. Kadangi Onkologijos institutas savo ruožtu atsisakė savanoriškai atlyginti pacientei padarytą žalą, ši kreipėsi į teismą, ir žala kartu su 3510 litų bylinėjimosi išlaidų buvo priteista teismo sprendimu. Taigi Vilniaus universiteto Onkologijos institutas teigė, kad dėl savo darbuotojo kaltės patyrė 63 510 litų žalą bei prašė teismo priteisti ją iš J. J. Žilinsko. Išnagrinėjęs šią bylą LAT konstatavo, kad faktiškai iš Onkologijos instituto atsakovės naudai buvo priteista 60 000 litų, nes 3510 litų yra bylinėjimosi išlaidos, kurias V. Gineikienė patyrė teismo proceso metu, o šių išlaidų Onkologijos institutas nebūtų turėjęs, jeigu žalą pacientei būtų atlyginęs savanoriškai. Dėl to buvo padaryta išvada, kad Onkologijos institutas 3510 litų žalą patyrė dėl savo netinkamų veiksmų, o ne dėl atsakovo J. Žilinsko veiksmų. Taip pat LAT, pasinaudojęs tuo metu galiojusio Darbo įstatymų kodekso 147 straipsnio 2 dalyje teismui suteikta diskrecijos teise mažinti iš darbuotojo priteistinos žalos dydį, atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes, sumažino priteistinos žalos dydį perpus – iki 30 000 litų – atitinkamai perskirstant bylinėjimosi išlaidas⁸¹.

Taip pat paminėtina ir 2007 m. lapkričio 26 dieną LAT teisėjų kolegijos išnagrinėta civilinėje byla, kurioje ieškovas UAB „Elektros tinklo paslaugos“ nurodė, kad 2005 m. lapkričio 25 d. atsakovas V. Š., kuris buvo ieškovo bendrovės darbuotojas, vairuodamas ieškovo bendrovės nuomojamą automobilį „VW Transporter“, eismo įvykiu metu mirtinai sužalojo R. Ž. Iškeltoje baudžiamojoje byloje žuvusiojo artimieji pareiškė civilinį ieškinį dėl 150 000 litų neturtinės žalos atlyginimo. Vėliau, pagal sudarytą su žuvusiojo artimaisiais sutartį UAB „Elektros tinklo paslaugos“ (būdamas didesnio pavojaus šaltinio (automobilio) valdytojas, atlygino nukentėjusiems asmenims neturtinę žalą, kurią padarė didesnio pavojaus šaltiniu jo darbuotojas, vykdydamas darbo funkcijas) atlygino jiems 105 000 litų neturtinės žalos, atsiradusios dėl šios bendrovės darbuotojo kaltės⁸². Taigi argumentuodamas tuo, kad per darbuotoją bendrovei buvo padaryta žala, ieškovas prašė teismo priteisti jam iš atsakovo 105 000 litų žalos atlyginimo ir 5 proc. dydžio metines

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007.

palūkanas už priteistą sumą nuo bylos iškėlimo teisme iki teismo sprendimo visiško įvykdymo⁸³.

Toliau analizuojant baudų ar kompensacinių išmokų sumokėjimo dėl darbuotojo kaltės atvejus paminėtina ir 2007 m. gegužės 28 dienos LAT išnagrinėta byla, kurioje ieškovė nurodė, kad jos įmonėje dirbęs darbuotojas (atsakovas) J. S., vairuodamas įmonei priklausantį mikroautobusą, pažeidė Kelių eismo taisyklių reikalavimus ir sužalojo iš šio mikroautobuso išlipusią keleivę – trečiąjį asmenį S. D. Pagal tarpusavio susitarimą ieškovė 2005 m. kovo 17 d. geranoriškai sumokėjo trečiajam asmeniui 10 000 litų turtinei ir neturtinei žalai už sužalojimus ir dvasinius išgyvenimus, patirtus nurodyto įvykio metu, atlyginti ir įgijo regresio teisę išieškoti sumokėtą žalos atlyginimo sumą iš atsakovo, dėl kurio kaltės buvo padaryta ši žala⁸⁴. Savo reikalavimus ieškovė grindė Civilinio kodekso 6.280 straipsnio nuostata, kuri numato regresio teisę į žalos padariusį asmenį. Kauno miesto apylinkės teismas ieškovės ieškinį patenkino pilnai. Kauno miesto apygardos teismo teisėjų kolegija atmetė atsakovo apeliacinį skundą ir paliko galioti Kauno miesto apylinkės teismo nutartį, nurodydama, kad byloje nustatyta, jog ieškovė sumokėjo trečiajam asmeniui 10 000 litų turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Taip pat kolegija pažymėjo, kad atsakovo kaltė dėl žalos padarymo nustatyta įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu baudžiamojame byloje, kurioje kasacinės instancijos teismas atmetė J. S. argumentus dėl nukentėjusios kaltės ir didelio neatsargumo, lėmusių eismo įvykį. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad šiuo atveju yra pagrindas atsakovui taikyti visišką materialinę atsakomybę, tačiau pažymėjo, kad CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos nereiškia, kad regresio tvarka reikalaujama žalos atlyginimo suma negali būti ginčijama ar peržiūrima tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydį regredentas ir nukentėjęs trečiasis asmuo nustatė tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, be to, dėl žalos atsiradimo gali būti visa ar dalinė paties regredento kaltė. Taigi tokiu atveju asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti atgręžtinio reikalavimo tvarka prašomos priteisti iš jo žalos dydį, be to, jis turi teisę įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis gali būti teismo mažinamas⁸⁵. LAT konstatavo, kad „bylą nagrinėję teismai nepagrįstai nenustatinėjo ir netyrė bylos faktų dėl ieškovės prašomo priteisti atgręžtinio reikalavimo tvarka žalos dydžio, t. y. teismai nesiaiškino ieškovės sumokėto žalos atlyginimo dydžio

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje A. Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007.

⁸⁵ *Ibid.*

pagrįstumo: nesiaiškino ir netyrė, kokia dalis iš ieškovės sumokėtos trečiajam asmeniui 10 000 litų sumos buvo skirta turtinei, kokia neturtinei žalai atlyginti ir pagal kokius kriterijus buvo apskaičiuotas būtent toks atlygintinos žalos dydis“. Kolegija, nustatė, kad žemesniųjų instancijų teismai nepakankamai nustatė ir ištyrė bylos faktus, reikšmingus tam, kad galima būtų teisingai pritaikyti materialiosios teisės normas, reglamentuojančias darbuotojo materialinę atsakomybę, ir nuspręsti dėl pareikšto regresinio reikalavimo dydžio pagrįstumo, t. y. prašomo priteisti atgręžtinio reikalavimo tvarka žalos dydžio. Taigi LAT konstatavo, kad dėl esminių pažeidimų, nustatytų bylos nagrinėjimo metu, yra pagrindas panaikinti pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų sprendimus ir nutartį bei perduoti bylą iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui, kadangi kitu atveju nebūtų pilnai užtikrinta darbuotojo teisė į teisingą bylos išnagrinėjimą.

4. Išlaidų susidarymas dėl sugadintų daiktų.

Sutiktume su dr. T. Bagdanskio nuomone, kad daikto sugadinimas – tai toks daikto būklės pakeitimas, kai daikto visiškai ar iš dalies negalima naudoti pagal paskirtį arba kai daiktą naudojant pagal paskirtį negaunamas tikėtinas rezultatas⁸⁶. Logiška būtų reziumuoti, kad tam tikro daikto sugadinimas reikalauja atitinkamai skiriamų lėšų tam, kad atkurti daikto pradinę padėtį. Taigi tokiu atveju darbuotojas privalo atlyginti išlaidas dėl to daikto sugadinimo⁸⁷.

5. Netinkamas materialinių vertybių saugojimas.

Manytina, kad šis atvejis turėtų būti taikomas tiems darbuotojams, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su jiems patikėtų materialinių vertybių laikymu, priežiūra bei saugojimu, tačiau padaryta darbdaviui žala turi būti tiesiogiai susijusi su darbuotojo neteisėtais veiksmais, t.y. turi būti priežastinis ryšys tarp darbuotojo veiksmų ir atsiradusios žalos. Kaip pavyzdys, pateiktina tokia situacija: naktį iš įmonės administracinių patalpų buvo pavogtas nešiojamasis kompiuteris. Darbuotojas, kuris įmonės direktoriaus įsakymu buvo paskirtas kaip materialiai atsakingas už šį nešiojamąjį kompiuterį už darbdavio patirtą žalą neatsakys, nes tai įvyko ne nuo darbuotojo valios priklausančių aplinkybių. Kitaip traktuotini darbuotojo veiksmai situacijoje, kai šis pasiima nešiojamąjį kompiuterį su savimi po darbo, tačiau pakeliui namo iki vėlumos užsibūna su draugais ir, būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, pameta jį. Taigi minėtu atveju darbuotojui jau atsirastų prievolė atlyginti visą žalą⁸⁸ sutinkamai su Darbo kodekso 255 straipsnio 6 dalies nuostatomis. Taip pat šiuo (netinkamo materialinių vertybių saugojimo) atveju tai siejama ir su darbuotojo pareiga užtikrinti tokių vertybių tinkamą apsaugą nuo išorinių veiksnių,

⁸⁶ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 145.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ КЛОКОВА, Анна. *Материальная ответственность работника*. Москва, 2008, p. 4.

galinčių sunaikinti, pažeisti ar kitaip pakenkti šioms vertybėms. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-126 teismų buvo nustatyta, kad sargai J. L. ir V. K. neužtikrino tinkamos materialinių vertybių apsaugos, nes iš sandėlių buvo pavogta materialinių vertybių už 24 480 litų. Ši žala atitinkamai buvo teismo priteista iš sargų J. L. ir V. K.⁸⁹

Darbuotojas privalo laiku pranešti darbdaviui apie atsiradusias priežastis, dėl kurių normaliam materialinių vertybių laikymui galėtų iškilti realus pavojus ar atsirasti žala, o pats savo ruožtu turi nedelsiant imtis visų įmanomų priemonių šiai grėsmei pašalinti stengiantis išsaugoti šį turtą.

6. Netinkama materialinių ir piniginių vertybių apskaita.

Šis atvejis taip pat turėtų būti susijęs su tam tikromis specialybėmis bei pareigomis. Tai galėtų būti sandėlininko, kasininko, buhalterio, įždininko ir pan. Pati formuluotė nustato, kad yra vykdoma neteisinga apskaita. Taigi reikalavimai šiai apskaitai vykdyti, manytina, turėtų būti atitinkamai informinti lokaliniuose norminiuose teisės aktuose tam, darbuotojas aiškiai žinotų ko konkrečiai iš jo reikalauja darbdavys ir kokie standartai yra nustatomi darbuotojui šiai apskaitai vykdyti siekiant išvengti dviprasmybių ar kitų nesusipratimų.

1997 m. kovo 17 d. išnagrinėtoje byloje ieškovas nurodė, kad 1992 m. birželio 29 d. elevatoriuje Nr. 2 konstatuotas 936 404 kg grūdų trūkumas 37 615,13 litų sumai bei prašė priteisti iš atsakovų nurodytą pinigų sumą, nes jie dirbo materialiai atsakingais asmenimis ir dėl jų kaltės įmonei padaryti nuostoliai⁹⁰. LAT teisėjų kolegija nustatė, kad daugiau kaip 936 tonų grūdų trūkumas atsirado dėl aplaidžios atsakovo pirminės apskaitos, dokumentų klastojimų – pirminiai dokumentai pildyti su klaidomis, daug kartų buvo taisyti skaičiai ir šie taisymai aptarti nebuvo, neteisingai buvo nustatyti grūdų svoriai, taros svoris dirbtinai padidintas, du vagonai grūdų (42,5 t) išsiųsti be apskaitos dokumentų. Taigi visi šie atsakovo veiksmai, nežiūrint į tai, kad vėliau jam buvo iškelta baudžiamoji byla, ir buvo pagrindu taikyti darbuotojo materialinės atsakomybės normas, todėl, iš atsakovų, atitinkamai buvo priteistos: iš A. A. 900 litų, iš V. M., K. D., V. G. ir E. B. N. - po 500 litų, iš D. G., Z. J., J. S. ir S. K., - po 300 litų⁹¹. Kitoje civilinėje byloje LAT konstatavo, jog su atsakovu buvo sudaryta visiškos individualios materialinės atsakomybės sutartis, pagal kurią jis buvo atsakingas už jam patikėtas materialines vertybes, prisiėmė atsakomybę už visą dėl jo kaltės įmonei padarytą žalą. Kadangi

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transilgė“ v. J. L. ir V. K., Nr. 3K-3-126/2001.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1997 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje AB „Rokiškio grūdai“ v. A. A., K. D., V. M., V. G., E. B. N., D. G., Z. J., J. G., S. K. Nr. 3K-303/1997.

⁹¹ *Ibid.*

trūkumas atsirado dėl darbuotojo A. Š. aplaidumo, netinkamo apskaitos vedimo, darbdaviui atsiradusią žalą jis privalo atlyginti⁹².

7. Nesiėmimas priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti.

Pastebėtina, jog šis atvejis taikomas darbuotojui, tiesiogiai nesusijusiam su žalos padarymu ir, kaip pavyzdys šiuo atveju, galėtų būti padaromas pažeidimas, kai darbuotojas netinkamai prižiūri ar išvis neprižiūri gamybos proceso, nors jam tai pagal pareigas daryti privalu⁹³. Civilinės bylos Nr. 3K-3-279/2006 nagrinėjimo metu teismo buvo nustatyta, kad priešieškinyje atsakovas nurodė, jog su ieškovu buvo sudaryta darbo sutartis Nr. 79, pagal kurią pastarasis priimtas dirbti vadybininku, buvo atsakingas už pastolių išdavimą ir saugojimą bei tai, kad 2003 m. balandžio 4 d. su juo buvo pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Ieškovas savo ruožtu teigė, kad 2003 m. spalio 13 d. pateikė atsakovui pareiškimą nutraukti darbo sutartį, tačiau šios aplinkybės nepagrindė rašytiniais įrodymais. Nuo tos dienos jis į darbą neatvyko. Taigi Teismo buvo konstatuota, kad darbuotojas savavališkai neatvyko į darbą apie tai neinformavęs darbdavio ir negrąžinęs materialinių vertybių dalies. Šiais veiksmais ieškovas nesiėmė priemonių materialinėms vertybėms apsaugoti, kadangi jis vienintelis buvo atsakingas už jų tinkamą saugojimą, todėl teismo nutartimi iš jo priteistina visa darbdaviui dėl to atsiradusi žala⁹⁴.

8. Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimas. Dr. T. Bagdanskis⁹⁵ atkreipia dėmesį į tai, kad lingvistiškai analizuojant Darbo kodekso 253 straipsnio 1 dalies aštuntą punktą kyla klausimas, ar darbuotojui, pažeidusiam bendro pobūdžio pareigą elgtis rūpestingai, gali būti taikoma atsakomybė, jei nėra darbo tvarkos taisyklių, pareigybės aprašymų ar kitų instrukcijų pažeidimų, ir mano, kad privatus darbo santykių pobūdis turi lemti darbuotojo atsakomybę ir už bendro pobūdžio pareigos pažeidimą. Tą patvirtina ir Darbo kodekso 35 straipsnyje įtvirtinta pareiga darbuotojams laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

LAT yra pabrėžęs, kad veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas yra nustatomas analizuojant jų santykį ne su padariniais, o su teise. Todėl tais atvejais, kai tam tikrų

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos kuras“ v. A. Š. Nr. 3K-3-324/2002.

⁹³ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 146.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. S. V UAB „Atridas“. Nr. 3K-3-279/2006.

⁹⁵ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 146.

pareigų atlikimą reglamentuoja specialūs įstatymai, kiti teisės aktai (pavyzdžiui, pareiginės instrukcijos) ar profesinės etikos taisyklės, vertinant tokias pareigas ėjusio žalą padariusio asmens veiksmus reikia vadovautis ne tik bendrąsias atsakomybės taisykles nustatančiomis normomis, bet ir kitais šaltiniais⁹⁶.

Taigi išnagrinėjus visus šiuos atvejus turėtume atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti reikalinga materialinės atsakomybės sąlygų visuma. Jeigu įmonėje yra laikomasi materialinės atsakomybės nustatymo tvarkos pagal visas darbo įstatymų leidėjo normas, tai gali padėti apsaugoti nuo galimų negatyvių situacijų ateityje, nes vykdant bet kokią ūkinę veiklą įmonės darbuotojai gali leisti vertybėms būti grobstomoms tiek tyčia, tiek per savo nerūpestingumą. Be to gali sugesti ir įranga, kuri yra naudojama produkcijos gamybos proceso metu, ir neabejotinai įmonė patirtų žalą dėl prastovos bei uždelsto produkcijos išleidimo į apyvartą momento. Siekiant išvengti galimų trūkumų ar padarytos žalos, materialinės atsakomybės darbuotojams taikymo procesas praktikoje turėtų būti lydimas tam tikrų prevencinių priemonių visumos:

- reguliarių materialinių vertybių inventorizacijų pavidalu, įskaitant materialinių vertybių perskaičiavimą natūroje.
- darbuotojo sąžiningumo patikrinimu prieš leidžiant pastarajam dirbti su materialinėmis vertybėmis.
- buhalterinės apskaitos proceso įmonėje kontroliavimas⁹⁷.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. R. ir Z. R. v. VšĮ Santariškių klinikos*. Nr. 3K-3-206/2005.

⁹⁷ КЛОКОВА, Išnaša 88, p. 2.

2. Materialinės atsakomybės skirstymas pagal padarytos žalos atlyginimą ir jo taikymas praktikoje.

2.1. Ribotoji darbuotojo materialinė atsakomybė.

Pagal padarytos žalos atlyginimą Darbo kodeksas numato dviejų rūšių materialinę atsakomybę:

- Ribotoji materialinė atsakomybė.
- Visiška materialinė atsakomybė.

Realizuojant teisinio reguliavimo tikslą, Darbo Kodeksas numato dvi pagrindines darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis: ribotą ir pilnutinę (visišką). Ribota materialinė atsakomybė paprastai taikoma (esant materialinės atsakomybės sąlygoms) visais atvejais, kai įstatyme nenumatyta kitokios rūšies atsakomybė. (Priedas Nr. 2). Pilnutinė (visiška) materialinė atsakomybė taikoma tik įstatyme tiesiogiai numatytais atvejais⁹⁸.

Įstatymiškas materialinės atsakomybės skirstymas pagal padarytos žalos atlyginimą, kurį pateikia Darbo kodeksas⁹⁹ priklauso nuo to, ar padaręs žalą darbuotojas privalo atlyginti ją visiškai, ar tik iki tam tikros maksimalios ribos, siejamos su jo gaunamu atlyginimu.

Darbuotojams dirbant įprastus darbus, kaip, pavyzdžiui, vairuotojo, vadybininko, krovėjo ir kt. (kai dirbamas darbas tiesiogiai nėra susijęs su materialinių vertybių išdavimu, saugojimu ir pan.) materialinė atsakomybė jiems taip pat yra taikoma „įprasta“. Tokiu atveju jų padarytos žalos darbdaviui dydis yra ribojamas įstatymo, kuris neleidžia darbdaviui reikalauti iš darbuotojo atlyginti didesnę nei trijų vidutinių atlyginimų dydžio žalą¹⁰⁰, išskyrus atvejus, kurie yra išvardinti Darbo kodekso 255 straipsnyje.

Turėtume paminėti, kad yra numatyta atvejų, kai tam tikrų kategorijų darbuotojams už šiurkščius darbo įstatymų pažeidimus gali būti nustatoma didesnė ribotoji materialinė atsakomybė. Darbo kodekso 85 straipsnio 3 dalis numato, kad įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos sprendimą, pažeidė Darbo kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Taurmida“ v. K. D. Nr. 3K-3-649/2000.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 254-256 str.

¹⁰⁰ *Ibid.*, 254 str.

pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala¹⁰¹.

Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas galiojusiame Darbo įstatymų kodekse skiriasi nuo naujo ribotosios materialinės atsakomybės apibrėžimo Darbo kodekse. Ribotoji materialinė atsakomybė sutinkamai su TSR Sąjungos įstatymais buvo nustatoma:

1. Darbininkams ir tarnautojams už medžiagų, pusfabrikačių, gaminių (produkcijos) sugadinimą arba sunaikinimą dėl nerūpestingumo, jų tarpe ir juos gaminant, taip pat už įmonės, įstaigos, organizacijos išduotų darbuotojui naudotis įrankių, matavimo prietaisų, specialių drabužių ir kitų daiktų sugadinimą arba sunaikinimą dėl nerūpestingumo - dėl jų kaltės padarytos žalos dydžio, bet ne didesnė kaip jų vidutinis mėnesinis uždarbis;

2. Įmonių, įstaigų, organizacijų vadovams ir jų pavaduotojams, taip pat įmonių, įstaigų, organizacijų struktūrinių poskyrių vadovams ir jų pavaduotojams už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai tuo, kad per daug išmokėta pinigų, netinkamai buvo organizuota materialinių ar piniginių vertybių apskaita ir saugojimas, nesiiimta reikiamų priemonių užkirsti kelią prastovoms, blogos kokybės produkcijos gaminimui, materialinių ar piniginių vertybių grobimui, naikinimui bei gadinimui – padarytos dėl jų kaltės žalos dydžio, bet ne didesnė kaip jų vidutinis mėnesinis uždarbis;

3. Pareigūnams, kaltiems dėl neteisėto atleidimo iš darbo arba perkėlimo į kitą darbą, – šio kodekso 248 straipsnyje nurodytais atvejais ir nurodyto dydžio¹⁰².

Antai vienoje LAT išnagrinėtoje civilinėje byloje ieškovas nurodė, kad 1993-1994 metais atsakovė L. G., dirbusi vyr. buhalterės pareigose Klaipėdos regioniniame higienos centre, kartu atlikdavo ir kasos operacijas bei tai, kad 1994 m. balandžio 2 dienos revizijos aktu buvo nustatyta, kad dalies įstaigos gautų lėšų nėra kasoje ir atsakovė negali jas pateisinti išlaidavimo dokumentais, dėl ko biudžetinei įstaigai padaryta nuostolių 3091 Lt. Nors atsakovė raštiškai pažadėjo įnešti į įstaigos kasą trūkstamą sumą, dalis trūkstamos skolos taip ir liko neįnešta į kasą, todėl ieškovas prašė priteisti iš atsakovės 1176,25 Lt. Kretingos rajono apylinkės teismas ieškinį atmetė, Klaipėdos apygardos teismas šią nutartį paliko nepakeistą ir apeliacinių ieškovo skundą atmetė. Išnagrinėjusi kasacinį ieškovo skundą LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad žemesnės instancijos teismai išnagrinėję ir įvertinę byloje surinktus įrodymus, padarė pagrįstą išvadą, jog ieškinys atmestinas, nes ieškovas nepateikė teismui vienkartinį dokumentų, pagal kuriuos atsakovė būtų gavusi materialines vertybes, su atsakove nebuvo sudaryta ir

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Išnaša 8, p. 386.

¹⁰² Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972-06-30, Nr. 18-137. 144 str.

pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis, todėl nėra pagrindo išieškoti iš L. G. žalą pilnumoje, t.y. taikyti pilnutinę materialinę atsakomybę. Taip pat LAT pabrėžė, kad atsakovės pasižadėjimas atlyginti revizijos metu nustatytą trūkumą šiuo atveju esminės reikšmės neturi, nes šie klausimai yra reguliuojami DĮK normomis¹⁰³.

Darbo įstatymų kodekso galiojimo metu ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė buvo ribojama tik vienu vidutiniu mėnesinių uždarbiu. Turėtume sutikti su kai kurių autorių nuomone, kad tokio, t.y. vieno vidutinio mėnesinio uždarbio atsakomybės riba (tuomet kai Lenkijos darbo kodeksas nustatė trijų mėnesių, Vengrijos darbo kodeksas – net iki šešių mėnesių vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio) buvo nepagrįstai žema¹⁰⁴. Taigi visos šios teisininkų diskusijos, kritika bei siūlymai dėl materialinės atsakomybės modernizavimo Lietuvos darbo teisėje paskatino įstatymų leidėją peržiūrėti kitų šalių praktiką šioje srityje bei panaudoti tas naujoves rengiant Darbo kodeksą, o ypačingai – XVII jo skirsnį, kuris reguliuoja materialinės atsakomybės klausimus tarp darbuotojo ir darbdavio.

Darbo kodeksas nustato trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio ribą darbuotojams, kurie nėra sudarę visiškos materialinės atsakomybės sutarties su darbdaviu, kurių darbas nėra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu, išdavimu, saugojimu ir t.t., taip pat ir nesant Darbo kodekso 255 straipsnyje išvardintiems atvejams¹⁰⁵. Tačiau pastebėtina ir tai, kad, vadovaujantis darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka, darbuotojo padaryta žala ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš jam priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu¹⁰⁶. Tokią žalos išieškojimo tvarką buvo numatęs ir TSR Darbo įstatymų kodekso 146 straipsnis, tačiau šiam išieškojimui buvo skirtos dvi savaitės, kai pagal Darbo kodeksą šis terminas yra padidintas iki vieno mėnesio¹⁰⁷.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1997 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje *Klaipėdos visuomenės sveikatos centras v. L. G.* Nr. 3K-261/1997.

¹⁰⁴ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Mokslo darbai. Teisė*, 1999 Nr. 33 (2), 53 p.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 254 str.

¹⁰⁶ *Ibid.*, 258 str.

¹⁰⁷ *Ibid.*

2.2. Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė.

Taigi įstatymų leidėjas nustato konkrečias ribotosios atsakomybės ribas, taip pat pateikia galutinį sąrašą atvejų, kai darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė bei, išlaikydamas anksčiau galiojusių teisės aktų tęstinumą ir atsižvelgdamas į šios dienos realijas, pripažįsta darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo ir visiškos atsakomybės už padarytą žalą taikymo tik išimtiniais atvejais koncepciją¹⁰⁸. Tos pačios nuomonės laikosi ir LAT pažymėdamas, kad darbo teisiniai santykiai yra viena iš teisinių darbo 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. Darbo kodekse yra įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai, kurie formuluojami kiekvienu atveju konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo aplinkybes. Jie siejami su turto netekimu, sužalojimu, sugadinimu, sunaikinimu, pereikvojimu, su turėtomis išlaidomis ar kitokiu žalos padarymo būdu – dėl netinkamo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo¹⁰⁹. Taigi peršasi loginė išvada, kad ribotoji darbuotojo materialinė atsakomybė taikoma visais atvejais darbuotojui padarius žalą darbdaviui, jei įstatymas nenumato visiškos atsakomybės¹¹⁰.

Logiška būtų manyti, jog būtent toks įstatymų leidėjo imperatyvumas neleidžia pasireikšti įvairioms spekuliacijoms šiuo aspektu, kadangi pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą¹¹¹. Taip pat reikia atkreipti dėmesį, jog darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančių teisės aktų tiesioginė paskirtis yra užtikrinti, kad maksimaliai būtų apsaugoti darbo teisinių santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio – turtiniai interesai, bei garantuoti, kad visais atvejais būtų palaikomas sveikas tarpusavio socialinis dialogas, nebūtų peržengtos materialinės atsakomybės ribos. Ypatingai tai liečia tuos darbuotojus su kuriais yra sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Esant visiškai materialinės atsakomybės sutarčiai darbuotojo teisinė padėtis, kitaip nei visais kitais jo materialinės atsakomybės atvejais, iš esmės skiriasi. Kitais atvejais našta įrodyti darbuotojo kaltę tenka būtent darbdaviui, t.y. darbuotojo kaltė nepreziumuojama, tačiau sudarius visiškos materialinės atsakomybės

¹⁰⁸ NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, 2008, p. 357.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus. Nr. 3K-3-138/2005.

¹¹⁰ NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, p. 358.

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. Renadas Markauskas. Nr. 3K-7-2/2004.

sutartį ir atsiradus tam tikrai žalai preziumuojama, jog kaltas darbuotojas. Tokiu atveju pats darbuotojas privalo įrodyti, kad jo kaltės nėra. Minėtu atveju akivaizdžiai apsunkinama darbuotojo padėtis o tai, neginčijamai, reikalauja iš darbuotojo didesnio atidumo vykdant darbo pareigas, kadangi pasirašydamas tokią sutartį darbuotojas turi aiškiai suprasti, kad jis yra tiesiogiai atsakingas už darbdavio jam patikėtą turtą ir tai, kad jis turi imtis visų įmanomų priemonių šių materialinių vertybių saugumui užtikrinti. Antai 2001 m. sausio 31 d. išnagrinėtoje civilinėje byloje ieškovas UAB „Transilgė“ kreipėsi į teismą dėl materialinės žalos atlyginimo ir nurodė, kad naktį iš 1998 m. balandžio 10 d. į 11 d. buvo įvykdyta vagystė iš UAB „Transilgė“ sandėlių, esančių Kaune, Šaunašos g. 34a. Patalpas saugoję sargai J. L. ir V. K. neatliko savo pareigų ir grubiai pažeidė pareiginę instrukciją, tuo sudarydami sąlygas vagystei. Kadangi atsakovai buvo sudarę tipines pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis, ieškovas prašė priteisti iš atsakovų J. L. ir V. K. po 12 240 Lt žalai atlyginti. LAT teisėjų kolegija pakartojo, jog tais atvejais, kai su darbuotojais yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis darbuotojų kaltė yra preziumuojama, t.y. darbuotojas turi įrodyti, jog jis nėra kaltas dėl žalos padarymo. Teismai nustatė, kad atsakovai šios pareigos neįvykdė ir nepateikė teismui įrodymų, patvirtinančių jų nekaltumą dėl ieškoviui padarytos žalos; priešingai, bylos aplinkybės rodo, kad atsakovai, vagystės metu saugoję ieškovo sandėlius, aplaidžiai atliko savo pareigas, pažeidė pareiginę instrukciją, savo neteisėta veika (neveikimu) neišsaugojo materialinių vertybių ir tuo padarė ieškoviui materialinę žalą, kuri privalo būti atlyginta¹¹².

Pažymėtina ir tai, kad kitoje, 2004 m. birželio 9 dieną išnagrinėtoje civilinėje byloje LAT teisėjų kolegija pasisakė, kad pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatą visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos su darbuotojais, kurių darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių gabenimu, taip pat ir dėl priemonių, perduotų darbuotojams naudotis darbe¹¹³. Šioje byloje teismas nustatė, kad automobilis atsakovui buvo perduotas kaip priemonė materialinėms vertybėms gabenti, todėl pagal Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punktą atsakovas D. Z. turėjo atlyginti visą padarytą žalą.

Kalbant apie visišką darbuotojų materialinę atsakomybę taip pat paminėtina tai, kad pagal galiojusio Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 2 punktą darbininkai ir tarnautojai buvo visiškai materialiai atsakingi, kai jie turtą ir kitas vertybes gavo atsiskaitytinai pagal vienkartinį įgaliojimą arba pagal kitus vienkartinis dokumentus;

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transilgė“ v. J. L. ir V. K., Nr. 3K-3-126/2001.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje J. D. individualioji įmonė v. D. Z., Nr. 3K-7-327/2004; Taip pat žiūrėti LAT CBS 2004 m. sausio 4 d. nutartį civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004.

darbuotojas, kuriam buvo išduotas vienkartinis įgaliojimas, privalėjo ne vėliau kaip kitą dieną po kiekvieno materialinių vertybių gavimo pristatyti organizacijos buhalterijai dokumentus apie pavedimo įvykdymą ir vertybių perdavimą pagal duotą pavedimą (į sandėlį ir pan.)¹¹⁴.

2.3. Žalos atlyginimo ribos ir jos išieškojimo tvarka.

Lietuvos darbo teisėje materialinė atsakomybė, skirtingai nei kitų Vakarų valstybių, išskirta į atskirą ir savarankišką institutą, kurio pagrindinės nuostatos apibrėžtos specifiniame, darbo teisinius santykius reglamentuojančiame įstatyme – Darbo kodekse. Lyginant su bendrąja civiline turtine atsakomybe materialioji atsakomybė darbo teisėje, pirmiausiai, skiriasi pačia materialine išraiška, t.y. šios taikomos už padarytą neteisėtais veiksmais žalą atsakomybės dydžiu. Darbo kodekse yra numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, tačiau ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčio dydžio, išskyrus tam tikrus atvejus.¹¹⁵ Taigi darytina išvada, kad paprastai materialinės atsakomybės Lietuvos darbo teisėje pinigine išraiška negali viršyti trijų vidutinių darbuotojo darbo užmokesčių¹¹⁶, išskyrus tuos atvejus kai šis žalos padarymo būdas atitinka Darbo kodekso 255 straipsnio nuostatas, kuriose įstatymų leidėjas išvardina pavyzdinį bei galutinį sąrašą atvejų, kai darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą. (Priedas Nr. 3). Mūsų manymu, neturėtų kilti jokių nesusipratimų sprendžiant darbuotojo visiško žalos atlygintinumo klausimą tada, kai:

1. Žala padaryta tyčia.

Nagrinėjant tyčios institutą šiuo atveju turėtume atkreipti dėmesį į tai, kad bet kuri tyčios rūšis (tiesioginė ar netiesioginė) sukelia visiškos materialinės atsakomybės atsiradimą.

2. Žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso nustatyta tvarka.

Nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo pagal Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą požymius (objektas, objektyvioji pusė, subjektas, subjektyvioji pusė) atitinkanti

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ vs. S.Č.* Nr. 3K-3-75/2006.

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 254 str.

¹¹⁶ Pastebėtina, jog iki pat 2003 m. sausio 1 d. (kai įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas) galiojęs Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972-06-30, Nr. 18-137) numatė, jog už įmonėj, įstaigai organizacijai padarytą žalą einant darbinės pareigas darbininkai ir tarnautojai, dėl kurių kaltės padaryta žala, atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne daugiau kaip savo vidutinio mėnesinio uždarbio. Materialinė atsakomybė, didesnė kaip vidutinis mėnesinis uždarbis buvo leidžiama tik TSR Sąjungos įstatymuose nurodytais atvejais.

veika neatleidžia darbuotojo nuo visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, bet tuomet atsiranda pagrindas tokį asmenį patraukti baudžiamojon atsakomybėn baudžiamojo proceso nustatyta tvarka. Tokiais nusikalstamais veiksmais kaip, pavyzdžiui, vagystės ar turto iššvaistymu, darbdaviui atsiranda teisė pareikšti darbuotojui civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje. Prokuroro nutarimu ar teismo nutartimi tokiu atveju darbdavys yra pripažįstamas civiliniu ieškovu ir šį ieškinį teismas nagrinėja kartu su baudžiamąja byla. Taip pat pabrėžtina, kad pats darbdavys negali nustatyti minėtos žalos padarymo nusikalstama veika fakto, nes tai atlieka kompetentingos institucijos, tačiau jei teismas priima išteisinamąjį nuosprendį ar baudžiamasis procesas yra nutraukiamas konstatavus, kad nusikalstama veika nebuvo padaryta, visiškos materialinės atsakomybės tokiu atveju taikyti negalima^{117,118}. Vadovaujantis šia Darbo kodekso straipsnio dalimi UAB „Dola“ 2003 m. sausio 3 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą ir reikalavo atlyginti visą patirtą žalą iš dviejų šioje įmonėje dirbusių darbuotojų (pardavėjų) bei ieškinio pareiškime nurodė, kad atsakovės J. Brazauskienė ir A. Bukauskienė nuo 1999 m. rugsėjo mėnesio dirbo jo įmonėje pardavėjomis. Ieškovas teigė, kad 2000 m. gruodžio 21 d. atlikus patikrinimą skyriuje, kuriame pakaitomis dirbo atsakovės, paaiškėjo, kad trūksta prekių už 39 067,28 litų. 2000 m. gruodžio 22 d. abi pardavėjos (atsakovės) buvo atleistos iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 7 punktą (kai darbuotojas įvykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai tyčine veika padaro darbdaviui nuostolių). 2001 m. sausio 18 d. atsakovėms buvo iškelta baudžiamoji byla pagal BK 275 straipsnio 3 dalį, ir, atliekant parengtinį tyrimą, atsakovės prisipažino, kad, pardavusios prekes, nenušdavo kasos čekių, o pirkėjų sumokėtus pinigus pasiimdavo sau. Tačiau bylą nagrinėję žemesnių instancijų teismai nustatė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis tinkamai buvo sudaryta tik su viena pardavėja, o su kita pardavėja tokia sutartis sudaryta nebuvo. Taigi kasacinis teismas atmetė ieškovo reikalavimus dėl visiško padarytos žalos atlyginimo iš atsakovės A. Bukauskienės kaip nepagrįstus ir pažymėjo, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina jo interesus. Nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, darbdavys veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius. Be to bylos nagrinėjimo metu Teismai, konstatavę, kad ieškovui padaryta 35 160,55 litų žalos, kartu pripažino, kad dėl pusės žalos atsiradimo yra kaltas pats ieškovas, nes netinkamai tvarkė materialinių vertybių apskaitą. Kasatorius taip pat teigė, kad šalis sieja baudžiamieji teisiniai santykiai, tačiau šiuos argumentus Teismas atmetė kaip teisiškai nepagrįstus ir

¹¹⁷ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius, Registrų centras. 2008, p. 152.

¹¹⁸ NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, p. 360.

pasiskelbė, kad baudžiamieji teisiniai santykiai sieja valstybę, kuri vykdo baudžiamąjį persekiojimą, ir asmenį (asmenis), prieš kuriuos vykdomas baudžiamasis persekiojimas. Be to, baudžiamoji byla, iškelta atsakovams, buvo nutraukta neįrodžius atsakovių dalyvavimo darant nusikaltimą. Todėl negalima teigti, kad žala ieškovui buvo padaryta nusikaltimu¹¹⁹.

Taigi minėta sąlyga reikalauja, kad baudžiamoji byla atitinkamai būtų pasiekusi teismą ir padariusio nusikaltimą asmens kaltumas būtų įrodytas įstatymo nustatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu¹²⁰, nes tik tokiomis sąlygomis, nepažeidžiant imperatyviai įstatymuose įtvirtinto asmens nekaltumo prezumpcijos principo^{121,122} būtų užtikrinta darbuotojų teisių apsauga teisiniuose darbo santykiuose su darbdaviu. Tokiu atveju baudžiamosios bylos nagrinėjimo metu darbdavys turi teisę pareikšti civilinį ieškinį dėl padarytos žalos atlyginimo, kurį teismas nagrinės kartu su baudžiamąja byla. 2005 m. spalio 27 d. išnagrinėtoje civilinėje byloje ieškovas – Vilniaus universiteto Onkologijos institutas – kreipėsi su ieškiniu į teismą ir ieškiniu pareiškime nurodė, kad žemesnių instancijų teismų procesiniuose sprendimuose, taip pat baudžiamosiose bylose surinktoje medžiagoje nustatyta, kad Onkologijos instituto chirurgas J. J. Žilinskas, atlikęs 1997 m. rugpjūčio 19 d. V. Gineikienei gimdos ir jos priedų pašalinimo operaciją, kurios metu buvo pažeistas dešinysis šlapimtakis, gydymo metu neįtarė ir nenustatė pooperacinės komplikacijos, t. y. išsivysčiusios šlapimtakis – makšties fistulės, nors jis, kaip V. Gineikienę gydęs gydytojas, galėjo ir privalėjo tai numatyti. Dėl dažnai besikartojančių pielonefrito paūmėjimų susiformavo V. Gineikienės inksto akmenys ir, pablogėjus vieno inksto funkcijai, 1999 m. vasario 12 d. buvo pašalintas jos dešinysis inkstas. To pasėkoje V. Gineikienė neteko 60 proc. bendrojo darbingumo ir jai buvo padarytas sunkus kūno sužalojimas. Gydytojui J. J. Žilinskui buvo iškelta baudžiamoji byla pagal tuo metu galiojusio Baudžiamojo kodekso 115 straipsnį, kuriame buvo numatyta baudžiamoji atsakomybė už padarytą sunkų kūno sužalojimą, pagal kurį nusikaltimo objektyvieji požymiai – neatsargūs asmens veiksmai ir subjektyvieji šios nusikaltimo sudėties požymiai – kaltė neatsargumo forma dėl kurių kitam asmeniui padaromas sunkus kūno sužalojimas. Tačiau minėta baudžiamoji byla 2002 m. balandžio 3 d. prokuroro nutarimu nutraukta, suėjus senaties terminui. Ieškovo teigimu, atsakovas J. J. Žilinskas turi visiškai atlyginti Onkologijos instituto patirtą žalą,

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Dola“ vs. Jolanta Brazauskienė ir Audronė Bukauskienė. Nr. 3K-3-28/2005.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Išnaša 3, 31 str. 1 d.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios, Nr. 37-1341, Nr. 46. 44 str. 6 d.

nes ji buvo padaryta darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, ir, remdamasis tuomet galiojusio Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktu, prašė teismą priteisti iš atsakovo J. J. Žilinsko 63 510 litų. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas 2004 m. lapkričio 16 d. sprendimu ieškovo ieškinį patenkino tik iš dalies: priteisė iš J. J. Žilinsko Vilniaus universiteto Onkologijos instituto naudai 1447,78 litų žalos atlyginimo. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nutartimi atmetė ieškovo apeliacinį skundą ir Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegija savo nutartyje nurodė, kad, sprendžiant dėl gydytojo J. J. Žilinsko pareigos visiškai atlyginti Onkologijos institutui padarytą žalą pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą, kai baudžiamoji byla nėra užbaigta apkaltinamuoju nuosprendžiu, būtina nustatyti, ar yra nusikaltimo požymių sudėtis, kuri būtų pagrindas taikyti baudžiamąją atsakomybę. LAT CBS teisėjų kolegija, pasisakiusi dėl Darbo įstatymų kodekso normų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo klausimo, pabrėžė, kad lingvistinė Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkto, nustatančio visišką darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą, kai žala padaryta darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, analizė leidžia daryti išvadą, kad tam, jog atsirastų visiška darbuotojo materialinė atsakomybė, nėra būtina konstatuoti, kad yra nusikaltimo sudėtis, o pakanka konstatuoti tik tam tikrus nusikaltimo sudėties elementus. Be to, Kolegija konstatavo, kad nėra reikalaujama, jog darbuotojas už savo nusikaltimo požymius turinčius veiksmus būtų nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu bei taip pat paminėjo, kad ir teisės doktrina pripažįsta, jog visiška darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda ir tais atvejais, kai baudžiamoji byla nekeliamą ar nutraukiama dėl senaties termino pasibaigimo¹²³. Taigi remiantis šiuo išaiškinimu LAT pakeitė žemesnių instancių teismų nutartis šioje civilinėje byloje bei padidino iš atsakovo priteistinos žalos dydį Vilniaus universiteto Onkologijos instituto naudai priteistą žalos atlyginimo sumą nuo 1447,78 litų iki 30 000 litų.

Kiti autoriai taip pat sutinka su tuo, kad nereikėtų painioti tų aplinkybių, kurioms esant net ir nutraukus baudžiamąjį procesą ar ikiteisminį tyrimą (tam tikromis aplinkybėmis) darbuotojas laikomas visiškai atsakingas už padarytą žalą¹²⁴.

3. Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005.

¹²⁴ NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, p. 361

Visiška materialinės atsakomybės sutartis su darbuotoju gali būti sudaryta tik tam tikrais įstatymų numatytais atvejais ir tvarka. Darbo kodeksas imperatyviai nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojais gali būti sudaroma tik tada, kai jų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų jiems naudotis darbe. Ši norma įtvirtinta ir teismų praktikoje¹²⁵. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis turi būti įforminama raštu ir tik su vyresniais nei aštuoniolikos metų darbuotojais bei tokioje sutartyje turi būti aiškiai apibrėžta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius išpareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Konkrečių darbų ir pareigybių sąrašas gali būti nustatomas kolektyvinėje sutartyje¹²⁶. Taigi įstatymų leidėjas nustatė šias būtinausias visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygas:

- darbuotojo darbas turi būti tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, išdavimu, priėmimu ir pan.

Ši sąlyga vienareikšmiškai reikalauja, kad darbuotojo dirbamas darbas ar einamos pareigos būtų tiesiogiai susijusios su materialinėmis vertybėmis. Pabrėžtina tai, kad įstatyme vartojamą sąvoką „tiesiogiai susijęs“ reikėtų interpretuoti kaip asmens atliekamas darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių sauga.¹²⁷ Pagal LAT praktiką darbuotojų materialinė atsakomybės paskirtis yra užtikrinti galimos darbdavio materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus, todėl negalima sakyti, jog tokioje sutartyje pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra.¹²⁸ 2007 m. vasario 6 d. išnagrinėtoje civilinėje byloje LAT teisėjų kolegija nustatė, jog su atsakovu J. S. Buvo sudaryta individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal kurią jis buvo atsakingas už jam patikėtą ieškovo turtą. 2005 m. sausio 25 d. įsakymu Nr. 3 ieškovas sudarė inventorizacijos komisiją, kuri atliko materialinių vertybių inventorizaciją Kauno malkų sandėlyje. Šios inventorizacijos metu buvo pasverta „DKO“ markės anglis. Kadangi jos rasta 122,38 tonos, kai tuo tarpu, pagal buhalterinės apskaitos dokumentus turėjo būti 267,54 tonos, buvo nustatytas 145,16 tonos trūkumas. Ieškovo teigimu, šis trūkumas įrodo, kad atsakovas, būdamas materialiai atsakingas, neužtikrino materialinių vertybių apsaugos, todėl prašė priteisti iš jo atsiradusią žalą. Ieškovas nurodė, kad pagal

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Grasta“ vs. J. S. Nr. 3K-3-37/2007.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 256 str.

¹²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Išnaša 8, p. 395.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas. 3K-3-396/2005.

DK 257 straipsnį, žalos dydį sudaro 27 699,51 litų tiesioginių nuostolių bei 10 226,49 litų negautų pajamų, todėl teismo prašė priteisti iš atsakovo 37 926 litų sumą. LAT konstatavo, kad su atsakovu 1996 m. rugpjūčio 19 d. sudaryta individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo teisėta, kadangi pagal šalių sudarytą darbo sutartį atsakovas buvo priimtas dirbti sandėlininku bendrovės kieto kuro sandėlyje, taigi jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių, esančių kuro sandėlyje apskaita, priėmimu bei išdavimu. Teismas konstatavo, kad jo kaltė dėl patiktų materialinių vertybių praradimo yra preziumuojama, t. y. atsakovas laikomas kaltu, kol neįrodo priešingai. Atsakovas nepateikė įrodymų, pagrindžiančių jo nekaltumą, todėl pirmosios instancijos teismas pagrįstai nusprendė, kad atsakovas yra atsakingas už nustatytą trūkumą ir privalo atlyginti padarytą žalą. Bylos nagrinėjimo metu nebuvo nustatyta, kad atsakovas būtų kreipęsis į darbdavį dėl netinkamų darbo sąlygų, todėl atsakovo kasacinio skundo argumentas, kad ieškovas nesudarė tinkamų darbo sąlygų, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patiktas vertybes, teismo buvo pripažintas kaip teisiškai nepagrįstas¹²⁹;

- konkrečių darbų sąrašas turi būti nustatytas kolektyvinėje sutartyje.

Reiktų pastebėti, kad tik po atitinkamų Darbo kodekso straipsnių pakeitimo¹³⁰ buvo pakeista 95 straipsnio ketvirta dalis, t.y. buvo išbraukti žodžiai „materialinė atsakomybė“, nes pagal ankstesnę šio straipsnio redakciją šalių susitarimu galima buvo sulygti ir dėl materialinės atsakomybės kaip ir kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudė jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.)¹³¹ Logiška būtų teigti, kad tokia įstatymų kūrėjo pozicija pirmiausia yra paremta siekiu skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, taip pat apsaugoti darbuotojus nuo galimo piktnaudžiavimo iš darbdavio pusės nepagrįstai reikalaujant sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis.¹³² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. išnagrinėtoje civilinėje byloje ieškovė I. Stasiškytė, tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, G. Šlepetytė ir I. Mikutavičiūtė prašė pripažinti negaliojančia 2003 m. sausio 20 d. visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartį, sudarytą tarp jų ir atsakovo. Ieškovė ir tretieji asmenys nurodė, kad ginčijama sutartis blogina darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, prieštarauja darbo įstatymams ir akivaizdžiai naudinga yra tik darbdaviui, kuris nesprendė, kaip atriboti kolektyve dirbančių darbuotojų materialinę atsakomybę, be to, darbdavys nėra

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Grasta“ vs. J. S. Nr. 3K-3-37/2007.

¹³⁰ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2400.

¹³¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹³² NEKROŠIUS *et al.*, Išnaša 33, p. 361.

pasirašęs kolektyvinės sutarties, o su nutarimu, kuriuo įvedė grupinę materialinę atsakomybę, nesupažindino¹³³. Taip pat bylos nagrinėjimo metu buvo nustatyta, kad laikotarpiui, iki bus priimta kolektyvinė sutartis, atsakovo valdyba 2002 m. gruodžio 18 d. nutarimu Nr. 9 p. 4 patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, su kurias (pareigas) einančiais arba kuriuos (darbus) dirbančiais darbuotojais gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Teismas nurodė, kad šiuo atsakovo valdybos nutarimu nustatyta, jog su materialiai atsakingais darbuotojais, kurie dirba sąraše nurodytus darbus ar eina sąraše nurodytas pareigas kolektyve, kuriame yra du ir daugiau darbuotojų, yra sudaroma grupinės materialinės atsakomybės sutartis (taip dokumente, nes dėl korektūros klaidos, teismo nuomone, yra praleistas žodis „visiškos“), o tuo atveju, kai vienas darbuotojas – sudaroma visiškos individualios materialinės atsakomybės sutartis. Giedrė Dabulskytė¹³⁴ taip pat mini, kad pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalį tais atvejais, kai neįmanoma atskirti paskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su grupe darbuotojų, tuomet atlyginant žalą kiekvieno iš jų dalis būtų nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartis nenumato kitaip¹³⁵. Taigi teisme darbuotojai ginčijo, jų manymu, neteisėtą, ir netinkamai įformintą visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tačiau iš atsakovo pateiktų įrodymų teismas nusprendė, kad visos parduotuvės darbuotojos buvo supažindintos su Darbo Kodekso XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normomis, lokaliu norminiu aktu, kuriuo nustatyta visiška materialinė atsakomybė, kitais lokaliniais teisės aktais. Teismas konstatavo, kad ginčijamoje sutartyje yra aiškiai nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojai prisiima visišką materialinę atsakomybę, taip pat nustatytos darbdavio pareigos bei darbuotojų teisės ir pareigos. Be to nebuvo jokio teisinio pagrindo pripažinti pagrįstais ieškovės kasacinio skundo argumentus apie ginčijamos sutarties negaliojimą dėl jos pasirašymo ydingumo, nes iš ginčijamos sutarties matyti, kad ši sutartis 2003 m. sausio 20 d. buvo sudaryta tarp darbdavio ir Užpalių parduotuvės darbuotojų, o pati ieškovė prie šios sutarties prisijungė vėliau, pasirašydama šią sutartį. Aplinkybė, kad ieškovei pasirašant sutartį nedalyvavo atsakovo atstovas, kuris sutartį jau buvo pasirašęs, šiuo atveju negali būti vertinama kaip pagrindas konstatuoti ginčijamos sutarties ydingumą. Teismas nustatė, kad ieškovė ir tretieji asmenys dirbo darba, tiesiogiai susijusį su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, pardavimu, ir šį darbą dirbo kolektyve. Teismas sprendė, kad atsakovo priimti kolektyviniai lokaliniai norminiai

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*. Nr. 3K-3-396/2005.

¹³⁴ Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros doktorantė.

¹³⁵ DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Mokslo darbai. Teisė*, 2008 Nr. 68. 88 p.

aktai, ieškovei ir tretiesiems asmenims dirbant DK 256 straipsnio 1 dalyje numatytą darbą yra pakankami, kad nustatyti jų visišką grupinę materialinę atsakomybę. Galiausiai visi ieškovės argumentai teismo buvo pripažinti kaip teisiškai nepagrįsti ir Kolegijos buvo konstatuota, kad ginčijama sutartis neprieštarauja Darbo kodeksui¹³⁶.

- ši sutartis turi būti įforminta raštu.

Paprastai priimamas į darbą, susijusį su materialinių vertybių apskaita, išdavimu ir pan., asmuo, be svarbių priežasčių atsisakęs pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kai galimybės jai sudaryti yra numatytos kolektyvinėje sutartyje, nepriimamas į darbą. Individuali ar kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis raštu dažniausiai yra sudaroma dviem egzemplioriais, kurių vienas lieka pas darbdavį, o kitas įteikiamas darbuotojui¹³⁷. Logiška būtų manyti, kad visiškos materialinės atsakomybės įforminimas raštu yra būtinas, kadangi tokioje sutartyje turėtų būti aiškiai išvardintos darbuotojui perduodamos materialinės vertybės (kiekis, šių vertybių apibūdinimas). Tokią sutartį galima pasirašyti priimant į pareigas tiek su naujai priimtu į darbą darbuotoju, tiek su jau dirbančiu darbuotoju, kuris perkeliamas į kitas pareigas arba pakeičiamas jo darbo sąlygos¹³⁸. Būtina paminėti, kad ir darbuotojas iš savo pusės privalo vesti tinkamą jo žiniai patikėtų materialinių vertybių apskaitą, dalyvauti atliekant inventorizacijas bei laiku informuoti darbdavį (savo tiesioginį vadovą) apie šioms vertybėms galimai grėšiantį pavojų (priešgaisrinės saugos reikalavimų pažeidimai, netinkamos patalpos ir pan.) Darytina išvada, jog visiškos materialinės atsakomybės neiforminimas raštu sukeltų tam tikrą nesusipratimą, nes pagal savo teisinį pobūdį tokia sutartis yra tęstinė (ne vienkartinė), dvišalė, t.y. pagal ją abi šalys įgyja tam tikras teises ir pareigas^{139, 140}.

2004 m. sausio 8 d. LAT išnagrinėjoje civilinėje byloje ieškovas nurodė, kad atsakovas (įmonės darbuotojas) R. M. nuo 2001 m. rugsėjo 24 d. dirbo bendrovėje vairuotoju – šaltkalviu. Bylos nagrinėjimo metu teismų buvo nustatyta, kad 2002 m. vasario 21 d. atsakovas su jam patikėtu bendrovės autovežiu vyko į Vokietiją pargabenti lengvųjų automobilių. Lenkijoje dėl atsakovo kaltės įvyko autoįvykis, kurio metu buvo stipriai apgadintinas minėtas bendrovei priklausantis automobilis – padaryta 26 592 litų žala. Vėliau, bylos duomenimis, individuali J. Pikūno įmonė nustatė, kad automobilio atstatomoji vertė – 26 432 litai. Kadangi bendrovė negalėjo skirti tokių lėšų automobilio

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*. Nr. 3K-3-396/2005.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Išnaša 8, p. 396.

¹³⁸ DAMRAUSKIENĖ, G. *et al.*, *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. p. 123.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Išnaša 8, p. 396.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Grasta“ v. J. S.* Nr. 3K-3-37/2007.

remontui, šį automobilį ji pardavė už 1200 litų. Tokiu būdu bendrovė patyrė 25 232 litų žalą. Taigi šiuo pagrindu ieškovas reikalavo atlyginti darbuotojo padarytą žalą bei prašė teismo priteisti iš atsakovo 25 232 litus, 160 litų už automobilio apžiūrą ir 7915,44 litų negautų pajamų¹⁴¹. Nors atsakovas neginčijo, kad dėl jo kaltų veiksmų bendrovė patyrė nuostolius, vis tik teisme jis neįrodė, kad šalims sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį jų ketinimai buvo kitokie nei išdėstyti sutartyje. Taip pat atsakovas teigė, kad jis galėjo būti atsakingas tik už vežamo krovinio neišsaugojimą, bet ne už pačią transporto priemonę. Tačiau LAT teisėjų kolegija pabrėžė, kad nežiūrint į tai, jog pasirašytoje su darbuotoju visiškos materialinės sutartyje konkrečiai nebuvo nurodyta atsakomybė už transporto priemonę, atsakomybė už jos sugadinimą jam yra taikytina. LAT konstatavo, kad sutartimi dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atsakovas prisiėmė visišką materialinę atsakomybę už darbdavio jam patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą bei tai, kad šia sutartimi, be kitų materialinių vertybių, atsakovas įsipareigojo materialiai visiškai atsakyti ir už jam perduoto automobilio išsaugojimą¹⁴².

- darbuotojas turi būti vyresnis nei aštuoniolikos metų.

Darbo teisinių santykių subjektai gali būti tik asmenys, turintys darbinį teisnumą. Pažymėtina tai, kad skirtingai nuo civilinės teisės, pagal kurią fizinis asmuo gali būti teisnus nebūdamas veiksnus¹⁴³, darbo ir kai kurių (tačiau ne visų) su juo susijusių teisinių santykių atveju teisnumas ir veiksnumas atsiranda kartu. Taip yra todėl, kad darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą¹⁴⁴.

Remiantis bendra Darbo kodekso nuostata visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, išskyrus tam tikras išimtis, kurias nustato pats Darbo kodeksas ir kiti įstatymai¹⁴⁵. Kaip vieną iš tų išimčių, ši Darbo kodekso norma ir nustato darbuotojo pilnametiškumo sąlygą nurodant, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų¹⁴⁶.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004.

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ Pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262) galėjimas turėti civilines teises ir pareigas (civilinis teisnumas) pripažįstamas visiems fiziniams asmenims, o fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina aštuoniolika metų. (LR CK 2.1 str.; 2.5 str. 1 d.)

¹⁴⁴ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. 110 p.

¹⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 13 str. 2 d.

¹⁴⁶ *Ibid.*, 256 str. 3 d.

4. Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese.

Darbuotojams tinkamai darbui atlikti gali būti išduodami tam tikri įrankiai, priemonės, rūbai ir t.t. Šias priemones ir įrankius darbuotojas privalo saugoti ir tausoti, nes tai yra darbdavio materialinis turtas už kurį praradimo atveju teks atsakyti. Šioje vietoje tiktų paminėti Konstitucijoje įtvirtintą kiekvieno piliečio teisę į nuosavybę, kuri yra neliečiama, o taip pat ir kitą konstitucinę nuostatą, kad nuosavybės teises saugo įstatymai¹⁴⁷, kadangi visa tai ką darbdavys suteikia, patiki darbuotojui normaliam darbui atlikti ar tam tikroms pareigoms atitinkamai vykdyti yra ne kas kita, bet darbdavio nuosavybė. Visas šias priemones ir įrankius darbuotojai, dažniausiai gauna pasirašytinai. Kitu atveju darbovietėje ar darbuotojo darbo vietoje turėtų būti tokių priemonių ir įrankių apyrašas, tinkamai taip pat turėtų būti įforminamas ir šių daiktų išdavimas. Tačiau darbuotojas savo ruožtu gali atsisakyti imti įrankius savo žinion, kai nėra tinkamų sąlygų jų apsaugoti (jais naudojasi ne vienas darbuotojas, nėra saugaus padėlio ir pan.)¹⁴⁸.

Gamybos procesas užtikrinamas tik periodiškai darbuotojams perduodant darbui reikalingas medžiagas. Bendros medžiagų darbuotojams perdavimo ar išėikvojimo tvarkos įstatymai nenustato, tačiau tai dažniausiai būna apibrėžta vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais ir, jeigu darbdavys įrodo, kad darbuotojas gamybos procese nepagrįstai prarado jam perduotas medžiagas, pastarasis privalo visiškai materialiai atlyginti dėl to kilusią turtinę žalą¹⁴⁹. Mūsų nuomone, vienu ar kitu atveju galėtume preziumuoti, jog darbuotojas žino, kad savo darbui jis naudoja darbdaviui priklausantį turtą, kuris yra tik laikinai patikėtas jam kaip pagalbinė priemonė konkrečiam darbui atlikti, bei tai, kad šį turtą jis taip pat privalo rūpestingai saugoti bei tausoti kaip ir visus kitus darbo vietoje esančius darbo įrenginius ir agregatus. Manytina, kad toks darbdavio savotiškas nuosavybės teisių užsitikrinimas yra logiškas ir pagrįstas, nes rašytinis tokių priemonių perdavimas darbuotojui yra vienas iš būdų šias priemones tinkamai sužiūrėti, t.y. inventorizuoti jas esant reikalui (pavyzdžiui, po pamainos arba visiškai nutraukus darbo santykius), taip pat ir galimybė teisėtai reikalauti šių priemonių grąžinimo tokios pat būklės kaip jos ir buvo perduotos darbuotojui, atsižvelgiant į protingas šių priemonių sunaudojimo, nugaravimo, nubyrejimo ir kt. aplinkybes.

Vienoje LAT išnagrinėtoje civilinėje byloje ieškovė nurodė, kad ji yra personalinės įmonės - pieno surinkimo punkto savininkė, o atsakovas Z. N. dirbo šioje įmonėje pieno

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Išnaša 3, 23 str. 1,2 d.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Išnaša 8, p. 390.

¹⁴⁹ *Ibid.*, 391 p.

vežiku nuo 1992 m. liepos 1 d. iki 1995 m. sausio 5 d. bei tai, kad ryšium su darbu atsakovas naudojosi jam skirtais darbo įrankiais ir priemonėmis: dvejais vežimais, dvejais pakinktais ir jam ieškovės skirtais dviem arkliais. Ieškovė nurodė, kad nutraukus darbo santykius, atsakovas jai grąžino visiškai sudėvėtus ir naudojimui netinkamus du vežimus ir pakinktus, todėl prašė teismo atlyginti jai padarytą žalą. Teismo nutartimi DĮK 144 str. 1 d. pagrindu už sugadintus darbo įrankius iš atsakovo buvo atitinkamai priteista 82,15 litų¹⁵⁰.

Pabrėžtina ir tai, kad ir transporto priemonę LAT interpretuoja kaip darbo priemonę. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/1999 ieškovas nurodė, kad atsakovas V. R., dirbęs įmonėje inžinieriumi tiekėju, 1996 m. lapkričio 8 d. savavališkai pasiėmė bendrovės automobilį VW Transporter ir jo negrąžino, nes automobilį kitą dieną pavogė Vilniuje. Automobilio likutinė vertė buvo 36485,72 litų. Kadangi draudimo įmonė sumokėjo tik 12500 litų draudimo atlyginimą, ieškovas prašė teismo priteisti iš atsakovo 23985,72 litų padarytai žalai atlyginti¹⁵¹. Biržų rajono apylinkės teismas 1999 m. sausio 11 d. bylos nagrinėjimo metu nustatė, kad 1996 m. lapkričio 9 d. atsakovas V. R. jokių darbinių pareigų nevykdė, o automobilį paėmė savavališkai ir naudojo jį asmeniniais tikslais. Tą dieną komandiruotė atsakovui nebuvo išrašyta, kelionės lapas taip pat išduotas nebuvo. Darbuotojas apie savo išvykimą darbdavio administracijos neinformavo, o darbo laiko apskaitos tabelyje atsakovui buvo nurodyta nedarbo diena – taigi jokių tarnybinių reikalų atsakovas tą dieną nespėdė. Ieškovo reikalavimas atlyginti žalą buvo teismo patenkintas. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 1999 m. balandžio 14 d. išnagrinėjusi šią bylą apeliacine tvarka sutiko su pirmosios instancijos teismo motyvais ir papildomai nurodė, kad ginčas tarp šalių kilęs iš civilinių teisinių, bet ne iš darbo teisinių santykių, todėl ieškinys pagrįstai patenkintas remiantis Civilinio kodekso 483 straipsniu, netaikant DĮK 142 str. 2 d. nuostatų. Dėl tos pačios priežasties nepagrįstu buvo pripažintas atsakovo reikalavimas taikyti DĮK 242 str. numatytą 1 metų ieškininės senaties terminą. LAT savo ruožtu pažymėjo, kad byloje iškilusi materialinės teisės normų santykio bei konkurencijos problema ir konstatavo, jog Darbo įstatymų kodekso 145 str. 7 p. numato, jog pilnutinai darbuotojas atsako už padarytą žalą ir tuomet, kada žala padaryta jam neinant darbinių pareigų. Teisėjų kolegijos nuomone, šioje normoje nurodytas visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atvejis labai artimas civilinei atsakomybei. Tačiau, kadangi minėtame straipsnyje atsakomybė už padarytą žalą

¹⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1996 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A. N. v. Z. N., Nr. 3K-244/1996.

¹⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje AB „Siūlas“ v. V. R., Nr. 3K-3-601/1999.

numatyta specialiam subjektui (žalą padaręs asmuo yra darbinuose santykiuose su asmeniu, kuriam žala padaryta), todėl ši darbo teisės norma ir CK 483 straipsnis tarpusavyje konkuruoja kaip specialioji ir bendroji normos, todėl tokie ginčai sprendini pagal specialiąsias darbo teisės, o ne pagal bendrąsias civilinės teisės normas¹⁵². Tačiau naujojo Darbo kodekso įsigaliojimas 2003 m. sausio 1 dieną panaikino šią (Darbo įstatymų kodekso 145 str. 7 p.), kaip ir daugelį kitų, žlugusios Tarybų Sąjungos palikimo – LTSR darbo įstatymų kodekso – prieštaringai vertinamų normų, *de jure*¹⁵³.

5. Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už jį visiška materialinė atsakomybė yra numatyta specialiuose įstatymuose.

Dr. T. Bagdanskio nuomone tai yra savarankiškas visiškos materialinės atsakomybės pagrindas, kurį nustato specialūs teisės norminiai aktai neatsižvelgiant į tai, ar yra Darbo kodekso 255 straipsnyje nustatyti pagrindai ir, kaip pavyzdys pateiktina LR civilinio kodekso 2.87 straipsnio septintoje dalyje numatyta nuostata, kad juridinio asmens valdymo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą juridiniam asmeniui žalą atlyginti visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip¹⁵⁴. Taip pat ir Civilinio kodekso 6.251 straipsnio pirma dalis nustato, kad „padaryti nuostoliai turi būti atlyginti visiškai, išskyrus atvejus, kai įstatymai ar sutartis nustato ribotą atsakomybę“. Diskutuotinas yra įmonių vadovų atsakomybės klausimas, nes jų teisinis statusas yra ypatingas tuo, kad jį apibrėžia keletas skirtingų teisės aktų. Darbo kodeksas „reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai“¹⁵⁵. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo¹⁵⁶ (toliau – ABI) 38 str. devintoje dalyje nustatyta, kad administracijos vadovu gali būti veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, tačiau paminėtina ir tai, kad su bendrovės vadovu taip pat gali būti sudaryta ir jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis¹⁵⁷. Taigi su įmonės vadovu, kaip ir su bet kuriuo kitu įmonės darbuotoju, sudaroma darbo sutartis. Tačiau Lietuvos Respublikos įstatymai rodo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai nėra paprasti darbo

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje AB „Siūlas“ v. V. R., Nr. 3K-3-601/1999.

¹⁵³ http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=20470

¹⁵⁴ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 163.

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Išnaša 4, 1 str.

¹⁵⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914. 37 str. 4 d.

santykiai ir vadovams, nors ir dirbantiems tuo pačiu juridiniu pagrindu – pagal darbo sutartį, gali būti taikomos skirtingos nei kitiems įmonės darbuotojams taisyklės, nustatančios atsakomybę. Bendrovės vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį, teisinio statuso dualistinę prigimtį nurodė ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija 2001 m. spalio 16 d. išnagrinėtoje ieškovo V. P. civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001. Šioje nutartyje Teismas pabrėžė, kad uždarosios akcinės bendrovės administracijos vadovo (toliau – administracijos vadovo) teisinį statusą, visų pirma, reguliuoja Akcinių bendrovių įstatymas bei tai, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais, kadangi iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas, tačiau iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Tuo pačiu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai¹⁵⁸. Taip pat ir kitoje civilinėje byloje pagal AB „Laivitė“ ieškinį atsakovui G. R. nurodė, kad akcinių bendrovių vadovų žalos, padarytos bendrovei, santykiams taikytinas Akcinių bendrovių įstatymas ir kitos deliktinę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos, bet ne darbo įstatymai¹⁵⁹.

Taigi lyginant šį visiško žalos atlyginimo atvejį, t.y. „kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose“¹⁶⁰ su minėtomis Civilinio kodekso ir ABĮ normomis, darytina išvada, kad įstatymų normos neprieštarauja viena kitai, bet turi tam tikrų ypatumų. ABĮ 38 str. dvyliktoje dalyje numatyta, kad „jei administracijos vadovas ar jo pavaduotojas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar at liko kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar

¹⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. UAB „Radviliškio autobusų parkas“. Nr. 3K-7-760/2001.

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Laivitė“ v. G.R. Nr. 3K-3-1203/2001.

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 255 str. 5 d.

akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)“. Tai patvirtina ir CK 6.249 str. antra dalis, kurioje teigiama, kad „jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais“.

Remiantis išnagrinėtomis normomis darytina išvada, kad įmonės vadovas visiškai atsako už savo kaltais veiksmais padarytą žalą, priešingai nei kiti darbuotojai (neviršijant trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių sumos, išskyrus tam tikrus atvejus). Manytume, kad pateiktas pavyzdys pakankamai aiškiai atskleidžia šios sąlygos esmę visiškos darbuotojo padarytos žalos atlyginimo kontekste.

6. Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.

Neblaivumas ar kitoks apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų neginčijamai yra negatyvus socialinis reiškinys iš esmės. Kitose teisės šakose, kaip antai administracinėje ir baudžiamojoje, atitinkamai, LR ATPK¹⁶¹ 32 straipsnio aštuntoje ir LR BK¹⁶² 60 straipsnio devintoje dalyse įtvirtintos nuostatos pripažįsta asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų, veika padaryta sunkiančiomis aplinkybėmis, išskyrus atvejus kai asmuo prieš savo valią buvo nugirdytas ar kitaip apsvaigintas. Taip pat ir Darbo kodekso nuostatos darbuotojo neblaivumą ar kitoki jo apsvaigimą laiko visiško žalos atlyginimo prielaida. Darbuotojo neblaivumą privalo įrodyti darbdavys. Diskutuotinas yra klausimas, ar pats darbuotojo neblaivumas lemia visišką jo materialinę atsakomybę, ar būtina nustatyti, kad būtent neblaivumas buvo žalos padarymo priežastis¹⁶³.

7. Tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Darbo kodekso normos numato, kad kolektyvinių derybų metu gali būti deramasi dėl papildomų darbo sąlygų. Taigi manytina, kad dėl ypatingo atliekamo darbo pobūdžio šalims yra palikta galimybė nustatyti atvejus, kai visiškos materialinės atsakomybės sutartis galėtų būti sudaroma su tam tikrais darbuotojais. Logiška būtų teigti, kad tokios galimybės nustatymas kolektyvinėje sutartyje turi skatinamąjį poveikį, kadangi kolektyvinių derybų šalys pačios gali nustatyti savo teises ir pareigas, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams

¹⁶¹ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

¹⁶² Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

¹⁶³ BAGDANSKIS, Išnaša, 19. p. 164.

patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais¹⁶⁴.

Remiantis Darbo kodekso normomis, visi darbdavio ir darbuotojo nesutarimai, t.y. individualūs ginčai, kylantys tarp darbo teisės subjektų, pirmiausiai turi būti sprendžiami įmonės, įstaigos, organizacijos darbo ginčų komisijoje¹⁶⁵, o jei darbo ginčų komisija pripažįsta esanti nekompetentinga spręsti šį ginčą – teisme. Taigi galėtume išskirti ikiteisminį ir teisminį žalos išieškojimą. Pirmu atveju, laikantis tam tikros procedūros darbdavys gali išskaičiuoti darbuotojo padarytą žalą iš jam priklausančio darbo užmokesčio. (Priedas Nr. 5). Tokį sprendimą darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos ir privalo atitinkamai jį įforminti, t.y. šis nurodymas privalo būti rašytinis¹⁶⁶, o darbuotojas savo ruožtu, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Toks darbuotojo kreipimasis sustabdo žalos išieškojimą. LAT praktikoje retai pasitaiko atvejai, kai darbo ginčų komisija spęstų tokio pobūdžio ginčus, kadangi daugelyje Teismo išnagrinėtų civilinių bylų darbo teisiniai santykiai tarp subjektų yra nutrūkę, o tai reiškia, kad toliau darbuotojai turi teisę tiesiogiai kreiptis į teismą. Pastebėtina, kad darbuotojo padaryta žala jo gera valia (šalių susitarimu) taip pat gali būti atlyginta ir natūra.

Darbo kodekso normos taip pat numato, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, darbuotojo turtinę padėtį išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. (Priedas Nr. 4). Tačiau dėl natūralių priežasčių (kadangi darbdavys visuomet siekė visiško nuostolių atlyginimo) iš teismų praktikos akivaizdžiai matyti, kad atveju, kai tokia iniciatyva būtų pasireiškusi iš darbdavio pusės, nebuvo iš viso, ir tai, kad iš darbuotojo išieškotinos žalos dydį, atsižvelgiant į minėtas aplinkybes, sumažindavo tik teismai¹⁶⁷. Neturtinei žalai atsiradus, jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas¹⁶⁸.

Nežiūrint į tai, kad Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) normos numato ypatingą darbo bylų nagrinėjimo tvarką¹⁶⁹, pastebėtina, jog jie taikytini ne visiems iš darbo teisinių santykių kylantiems ginčams, nes CPK 410 straipsnis nustato,

¹⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 4 str. 4 d.

¹⁶⁵ *Ibid.*, 285, 286 str.

¹⁶⁶ *Ibid.*, 258 str.

¹⁶⁷ Žiūrėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartį civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Girteka“ v. J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007 ir kt.

¹⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 250 str.

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340. XX skyrius.

kad XX CPK skyriuje įtvirtinti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai netaikomi ginčams dėl žalos atlyginimo, kas, anot kai kurių autorių, yra kiek nelogiška¹⁷⁰.

LAT išnagrinėtose civilinėse bylose žalą patyręs asmuo reikalavimus kelia darbdaviui¹⁷¹, o šis, atitinkamai, įgyja regreso teisę į darbuotoją, tačiau tokiu atveju atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys darbdavys regresu teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo¹⁷².

Kalbant apie neturtinę žalą, savo pobūdžiu tai – asmeninė žala, kuri yra tiesiogiai susijusi su asmeniu, neatskiriama nuo jo asmenybės ir priklauso nuo jo paties išgyventų emocijų¹⁷³. Vertinant neturtinės žalos požymius, reikia turėti omenyje jų nematerialinį pobūdį. Neturtinė žala gali būti atlyginama kartu su materialine¹⁷⁴.

Dr. Bagdanskio nuomone, žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo klausimus turėtų spręsti teismas, kurio pareiga yra nustatyti ir priteisti tokio dydžio žalos atlyginimą, kuris būtų pagrįstas išsamiu ir visapusišką žalos atsiradimo aplinkybių įvertinimu, atsižvelgiant ir pripažįstant darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykio šalies statusą¹⁷⁵. Nesutiktume su šia nuomone pilnumoje, kadangi visą laiką pripažįstant vien darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykio šalies statusą, manytina, ilgainiui atsirastų prielaidą šalių (darbdavio ir darbuotojo) lygiateisiškumo principo pažeidimams, kadangi tokiu atveju darbuotojui būtų sudaromos palankesnės sąlygos lyginant su darbdaviu, o taip pat būtų sudaromos palankios sąlygos galimiems darbuotojų piktnaudžiavimams savo teisėmis ateityje, kas, manytina, tik dar labiau skatintų savotišką darbuotojų nebaudžiamumo jausmą.

¹⁷⁰ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. p. 286.

¹⁷¹ Žiūrėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartį civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. R. ir Z. R. v. VšĮ Santariškių klinikos*. Nr. 3K-3-206/2005.

¹⁷² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išnaša 4, 257 str. 4 d.

¹⁷³ RAVLUŠEVIČIUS, Pavelas. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2007, 5 (95). p. 35.

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ BAGDANSKIS, Išnaša 19, p. 296.

Išvados

Naujojo Darbo kodekso įsigaliojimas turėjo įtakos ir darbuotojų materialinės atsakomybės instituto vystymuisi Lietuvos darbo teisėje. Pastebėtinas akivaizdus skirtumas tarp galiojusio Darbo įstatymų kodekso ir naujai priimto, žymiausių mūsų šalies teisininkų paruošto Darbo kodekso normų, kurios iš esmės atitinka visuotinai pripažintus demokratinėms valstybėms keliamus standartus bei reikalavimus ir darbo teisinių santykių srityje.

Taigi, apibendrinant šį darbą, darytina išvada, kad:

1. LAT praktika suformavo nusistovėjusias taisykles, kurios yra taikomos įgyvendinant materialiąją atsakomybę, o tai būtų:

1.1. įtvirtino darbuotojo kaltės prezumpcija kai su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

1.2. įtvirtino darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, taisyklę.

1.3. LAT yra pabrėžęs, kad veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas nustatomas analizuojant jų santykį su ne su padariniais o su teise.

1.4. LAT savo ruožtu pasisakė, jog norint kad atsirastų visiška materialinė darbuotojų atsakomybė, nebūtina, kad darbdavys turėtų kolektyvinę sutartį ir joje būtų numatytas atitinkamas pareigų sąrašas (dabar tai jau įtvirtinta Prezidentei pasirašius Darbo kodekso atitinkamų straipsnių pakeitimo įstatymą (kuris galios nuo 2008-08-04 iki 2010-12-03)), o darbuotojų materialinės atsakomybės instituto paskirtis yra užtikrinti galimos darbdavio materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visu pirma darbdavio interesus.

1.5. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina jo interesus. Nereikalaujamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, darbdavys veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius.

1.6. LAT pažymėjo, kad CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos nereiškia, kad regreso tvarka reikalaujama žalos atlyginimo suma negali būti ginčijama ar peržiūrima tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydį regredentas ir nukentėjęs trečiasis asmuo nustatė tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, be to, dėl žalos atsiradimo gali būti visa ar dalinė paties regredento kaltė. Taigi tokiu atveju asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti

atgėžtinio reikalavimo tvarka prašomos priteisti iš jo žalos dydį, be to, jis turi teisę įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis gali būti teismo mažinamas. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje A. Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007.)

2. LAT suformulavo labai svarbią žalos atlyginimo taisyklę, pagal kurią darbuotojas gali būti patrauktas materialinė atsakomybėn net ir tuo atveju, kai žala darbdaviui atsirado dėl trečiojo asmens padaryto nusikaltimo.

3. Sprendžiant bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės LAT konstatuoja, kad pastaroji darbuotojui atsiranda tada, kai neteisėtais jo veiksmais padaroma turpinė ar neturpinė žala darbdaviui ir dėl to šis patiria nuostolius. Taip pat Teismas pabrėžia ir tai, kad materialinei darbuotojo atsakomybei atsirasti būtina visų šešių materialinę atsakomybę nustatančių sąlygų visuma, kurios keliose Teismo nagrinėjamose bylose buvo pasigendama griežtai atblojant civilinę atsakomybę nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę.

4. Materialinė darbuotojo atsakomybė dažniausiai yra ribota, tačiau tais atvejais kai žala padaroma tyčia, turi būti atlyginama visa žala. Tyčinė darbuotojo veika turi būti objektyviai įvertinta bei atitinkamai įrodyta.

5. Atlygintinos žalos išieškojimui yra taikomas vieno mėnesio terminas. Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, kai darbuotojas nutraukė darbo teisinius santykius su darbovieta. Tokiais atvejais žala išieškoma tik teismo tvarka ir tuomet galioja trejų metų senaties terminas.

6. Nežiūrint į tai, kad LAT savo praktikoje yra įtvirtinęs darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, prezumpciją, kaip darbdaviams, taip ir darbuotojams privalu laikytis prisiimtų abipusių įsipareigojimų bei, atitinkamai, nepiktnaudžiauti savo teisėmis, gerbti bendro gyvenimo taisykles. Teismų praktikoje pastebėtina tendencija, kad dažnai darbuotojai stengiasi išvengti materialinės atsakomybės, nors elgiantis sąžiningai bei laikantis protingumo ir teisingumo principų, daugelyje atvejų teismui darbuotojų pateikiami argumentai konstatuoti kaip teisiškai nepagrįsti.

7. LAT pabrėžia, kad visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tik su tais darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu, išdavimu, saugojimu ir t.t. Toks darbuotojas negali būti jaunesnis nei aštuoniolikos metu ir sutartis gali būti sudaroma kaip su vienu taip ir su grupe darbuotojų. Keliose civilinėse bylose LAT teisėjų kolegija turėjo konstatuoti, kad darbuotojai iš savo pusės nevisiškai aiškiai suprato jų pačių pasirašomas visiškos materialinės atsakomybės

sutartis bei netinkamai jas interpretavo, tačiau remiantis bendraisiais teisės pagrindais, nežinojimas ar neteisingas įstatymo suvokimas neatleidžia nuo atsakomybės.

Santrauka

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti turtinę žalą, susietą su darbo pareigų vykdymu, padarytą kitam darbo teisinio santykio subjektui. Neturtinė žala šiuo atveju atlyginama palyginus retai. Naujasis Darbo kodeksas pateikia pavyzdinį ir, reiktų pažymėti, galutinį materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų sąrašą – šešias materialinei atsakomybei atsirasti būtinas sąlygas, nediferencijuodamas jų. Teisės literatūroje materialinės atsakomybės sąlygos tradiciškai skirstomos į bendrąsias ir specialiąsias sąlygas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo, jog materialinei atsakomybei atsirasti reikalinga šių sąlygų visuma, t.y. kad visos šios sąlygos yra neatsiejamos viena nuo kitos siekiant nustatyti materialinės atsakomybės atsiradimo faktą pagal darbo teisę. Dažniausiai darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribota. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo išieškotina žala negalėjo viršyti vieno darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Ribotoji materialinė atsakomybė darbuotojui taikoma visada, išskyrus tam tikrus Darbo kodekse nustatytus atvejus, kai darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą.

Kai darbuotojo darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinėmis vertybėmis, su juo gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Bet kokiu atveju darbuotojas privalo gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir saugoti darbdavio jam patikėtą turtą, nes šis turtas iš esmės yra kito asmens nuosavybė, kuri pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją yra neliečiama, nuosavybės teises saugo įstatymai.

Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai ir netiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Tais atvejais kai žala padaroma tyčia, turi būti atlyginama visa žala. Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regresu teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgdamas į tam tikras aplinkybes bei darbuotojo turtinę padėtį, tačiau teismų praktika rodo, jog atlygintinos žalos dydį sumažina teismai jau pačios bylos nagrinėjimo metu, nes paprastai darbo teisiniai santykiai tarp subjektų jau būna nutrukę.

Žalos atlyginimo klausimus sprendžia teismas, kurio pareiga yra nustatyti ir priteisti tokio dydžio žalos atlyginimą, kuris būtų pagrįstas išsamiu ir visapusišku žalos atsiradimo aplinkybių įvertinimu, atsižvelgiant ir pripažįstant darbuotojo, kaip silpnesnės darbo

santykio šalies, statusą, tačiau tokiu atveju gali būti pažeistas šalių lygiateisiškumo principas.

Summary.

LITHUANIAN SUPREME COURT'S PRACTICE OF DECIDING CASES ON THE MATERIAL LIABILITY OF WORKERS'.

Material liability due to infringement of the working relationship between one entity causes damage to another entity without work duties or performing them incorrectly. The main purpose of the material liability is to compensate material damage related to the work duties of another work subject by the law. Non - pecuniary damage in this case rarely rewarded in comparison. With regard to liability in the conditions of the new Labor Code, it provides us a model and should be noted, the final list of them - six necessary conditions for material liability as a whole and neither one of them is discriminated. Material liability in the legal literature is traditionally divided into the general and special conditions. Lithuanian Chamber of Supreme Court judges held that all these conditions are inseparable from one another in order to determine the material liability fact under labor law. In most cases, workers' material liability is limited. The employee must repay all the damage, but no more than the three average monthly salaries. Prior to the entry into force of the Labor Code recovered damages could not exceed a worker's average wage level. Limited material liability is always subject to the employee except for certain Labor Code in the cases, the worker must pay all the damage.

When the employee work is directly related to the material values, it may be composed of full material liability in the contract. In any case, the worker must respect the common rules of life and protect the assets entrusted by his employer, because this property is essentially the property of another person, under the Constitution of the Republic of Lithuania is intact, property rights protected by law.

Recoverable amount of the injury consists of direct and indirect losses and lost revenue. In cases where damage was done intentionally, shall be reimbursed all of the damage. Damages set at a level to which the employer has a right of recourse against the employer for the employee the amount of damages. Labor dispute hearing body may reduce the amount of recoverable damages, having regard to the specific circumstances of the employee's material situation, but case law indicates that the recoverable amount of damages during the court hearing, because the work is usually the legal relationship between the entities has already been broken.

Damages will be decided by the court, whose duty is to identify and order the same amount of damages, which would be based on a thorough and comprehensive assessment

of the circumstances of the injury, and in recognition of the employee's view as a weaker part of the working relationship.

LITERATŪROS SĄRAŠAS.

I. Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 06 26, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, Nr. 37-1341, Nr. 46.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972-06-30, Nr. 18-137.

II. Specialioji literatūra:

1. NEKROŠIUS, Ipolitas; TIAŽKIJUS, Viktoras ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. 1-2 dalys. 1 t. Vilnius, 2003. ISBN 9986-567-86-6.
2. NEKROŠIUS, Ipolitas; BUŽINSKAS, Gintautas ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. 3 dalis. 2 t. Vilnius, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
3. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Romualdas; ir BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*, Vilnius, 1999.
4. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė ir MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Lietuvos darbo teisė. Schemos ir komentarai*. Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2008. ISBN 9789955190905.
5. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. 1 t., Vilnius, 2005. ISBN 9986-616-13-X.

6. NEKRAŠAS, Vytautas. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. V., 1984.
7. ČIOČYS, Petras Algirdas. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002. ISBN 9955-528-02-5.
8. KELSEN, Hans. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002. ISBN 9955-501-29-4.
9. КЛОКОВА, Анна. *Материальная ответственность работника*. Москва, 2008. ISBN: 978-5-370-00358-5.
10. PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Mokslo darbai. Teisė*. 1999, Nr.33(2).
11. DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Mokslo darbai. Teisė*, 2008 Nr. 68.
12. NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Mokslo darbai. Teisė*. 1999, Nr.33(1).
13. NORKŪNAS, Algis. Sąžiningumo principo įgyvendinimas. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 2003, t. 42(34); p. 5–11.
14. RAVLUŠEVIČIUS, Pavelas. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2007, 5 (95). p. 32-38.

III. Teisminė praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transilgė“ v. J. L. ir V. K., Nr. 3K-3-126/2001.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos kuras“ v. A. Š. Nr. 3K-3-324/2002.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1996 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A. N. v. Z. N., Nr. 3K-3-244/1996.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1997 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje AB „Rokiškio grūdai“ v. A. A., K. D., V. M., V. G., E. B. N., D. G., Z. J., J. G., S. K. Nr. 3K-303/1997.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje A. Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007.

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Osviris“ v. R. M.*, Nr. 3K-7-2/2004.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Siūlas“ v. V. R.*, Nr. 3K-3-601/1999.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. individualioji įmonė v. D. Z.*, Nr. 3K-7-327/2004.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Girteka“ v. J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*. , Nr. 3K-3-279/2006.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1997 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje *Klaipėdos visuomenės sveikatos centras v. L. G.* Nr. 3K-261/1997.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *AB bankas „Hansabankas“ v. O. R.* Nr. 3K-7-120/2006.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas.* Nr. 3K-3-478/2005.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos draudimo bendrovė „Zurich Versicherung AG“ v. S. M.* Nr. 3K-3-580/2008.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ „Versmės“ leidykla v. Lietuvos tūkstantmečio minėjimo direkcija.* Nr. 3K-3-35/2009.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. R. ir Z. R. v. VšĮ Santariškių klinikos.* Nr. 3K-3-206/2005.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Taurmida“ v. K. D.* Nr. 3K-3-649/2000.

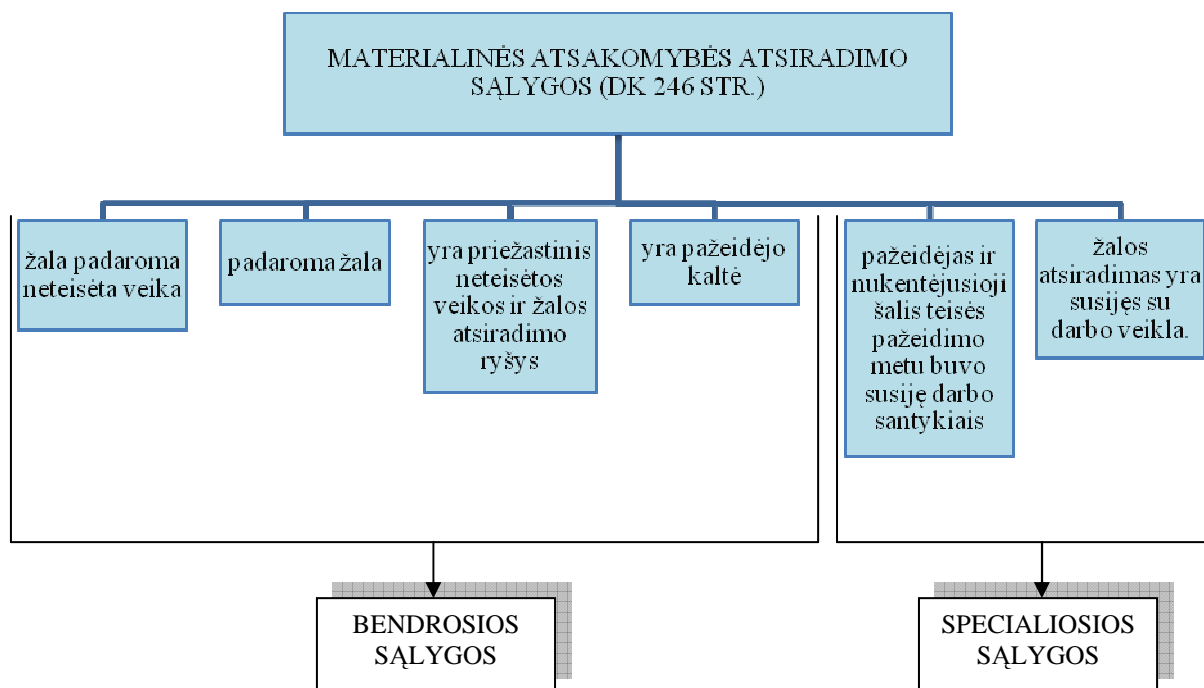
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*. 3K-3-396/2005.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G.R.* 3K-3-1203/2001.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. UAB „Radviliškio autobusų parkas“*. 3K-7-760/2001.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė*. Nr. 3K-3-1054/2003.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje *V. Tomkevič v. Teismo antstolių kontora prie Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo*. Nr.3K-3-208/2003 m.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Ramūnas Levandauskas v. Zofija Sinkevičienė*. 3K-3-764/2003.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *Arūnas Mileris ir Valė Kilipienė v. VĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*. Nr. 3K-3-511/2004.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S.Č.* Nr. 3K-3-75/2006.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A.G.* Nr. 3K-3-36/2006.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. , K. P. , K. P. v. UAB „Tortela“*. Nr. 3K-3-131/2008 (S).
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“*. Nr. 3K-3-129/2008.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Girteka“*. Nr. 3K-3-90/2008.

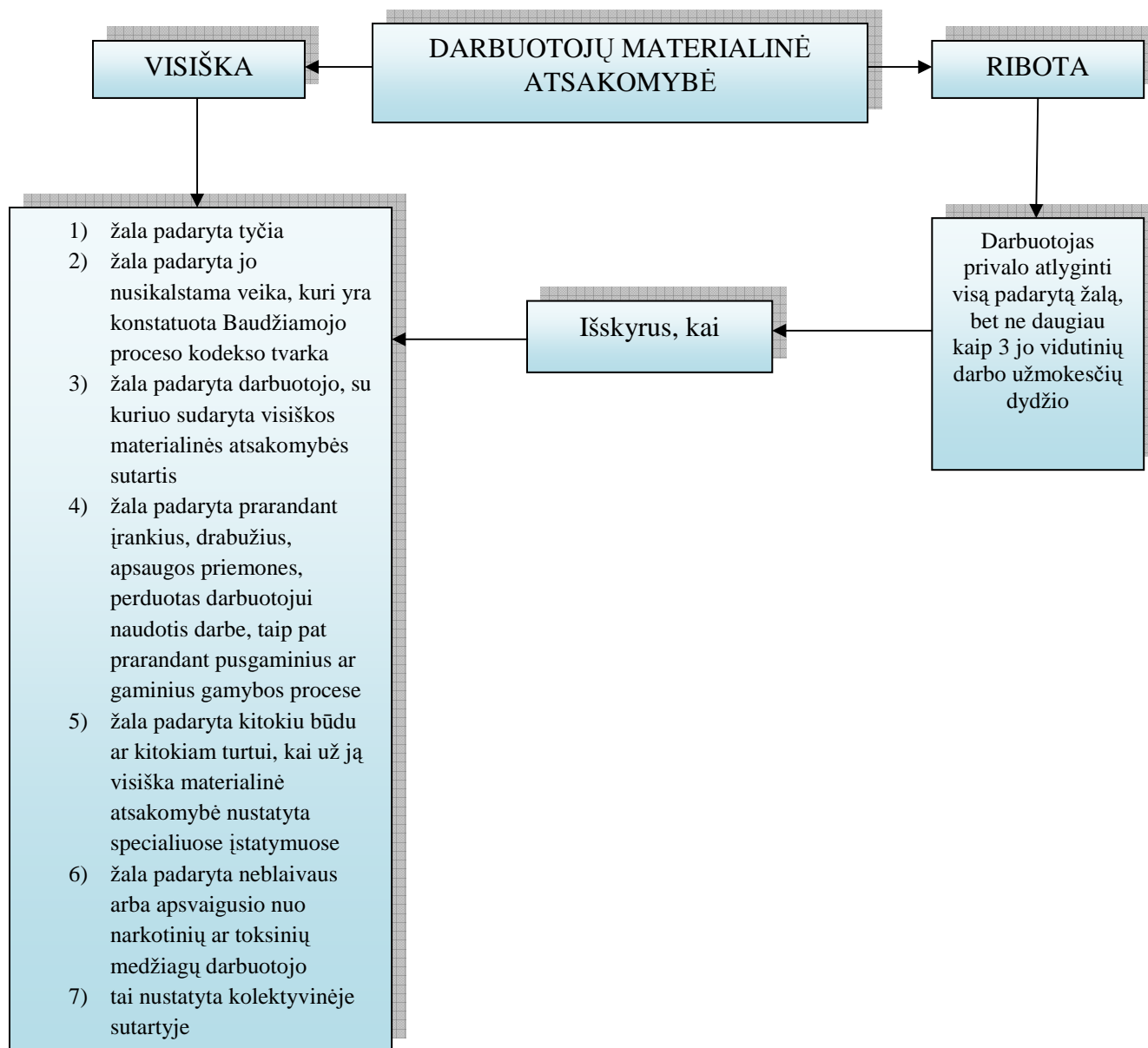
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. ir V. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius*. Nr. 3K-3-559/2007.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *B. B. v. Vitėnų žemės ūkio bendrovė*. Nr. 3K-3-112/2007.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. „Žemaitijos deguonis“*. Nr. 3K-3-575/2006.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *O. R. v. „Drobė“*. Nr. 3K-3-286/2006.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 11 d. nutartis civilinėje byloje *I. T., R. T., M. T. ir A. T. v. UAB „Plungės lagūna“ ir AB „Lietuvos draudimas“*. Nr. 3 K-3-27/2006.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje *Regina Sakalauskienė v. UAB „Šilna“, tretieji asmenys Asta Sakalauskaitė ir Kristina Sakalauskaitė*. Nr. 3K-3-467/2005.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Ona Rukšėnienė v. AB „Drobė“, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius*. Nr. 3K-3-362/2005.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje *Lina Stravinskienė v. UAB „Vigidas“*. Nr. 3K-P-276/2005.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“*. Nr. 3K-3-551/2007.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *K. D. v. AB „Ukmergės gelžbetonis“*. Nr. 3K-3-261/2007.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kariuomenė*. 3K-3-204/2007 (S).
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *A. L. v. „Pajūrio mediena“*. Nr. 3K-3-157/2007.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje *Z. J. v. UAB „Rejona“*. Nr. 3K-3-540/2006.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *R. Š. v. UAB „Schneidersohne Baltija“*. Nr. 3K-3-492/2006.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. v. „Baltijos parkai“*. Nr. 3K-3-351/2006.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje *Asta Kukytė v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokyklai „Marva“*. Nr. 3K-3-164/2005.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. Juozas Jurgis Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*. Nr. 3K-3-138/2005.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dola“ v. Jolanta Brazauskienė ir Audronė Bukauskienė*. Nr. 3K-3-28/2005.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Grasta“ v. J. S.* Nr. 3K-3-37/2007.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S. Č.* Nr. 3K-3-642/2006.

Priedai*

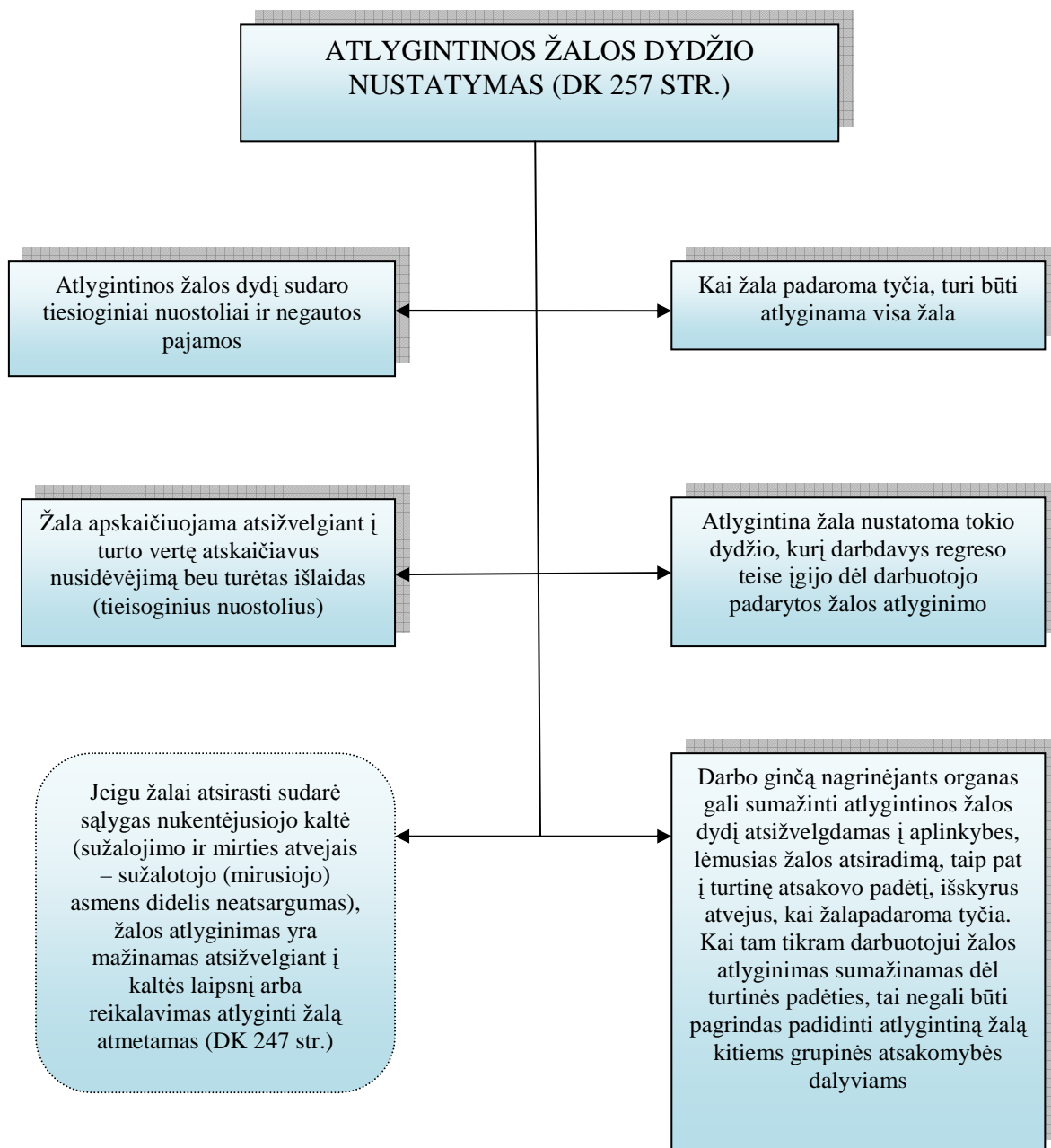
Priedas Nr. 1.

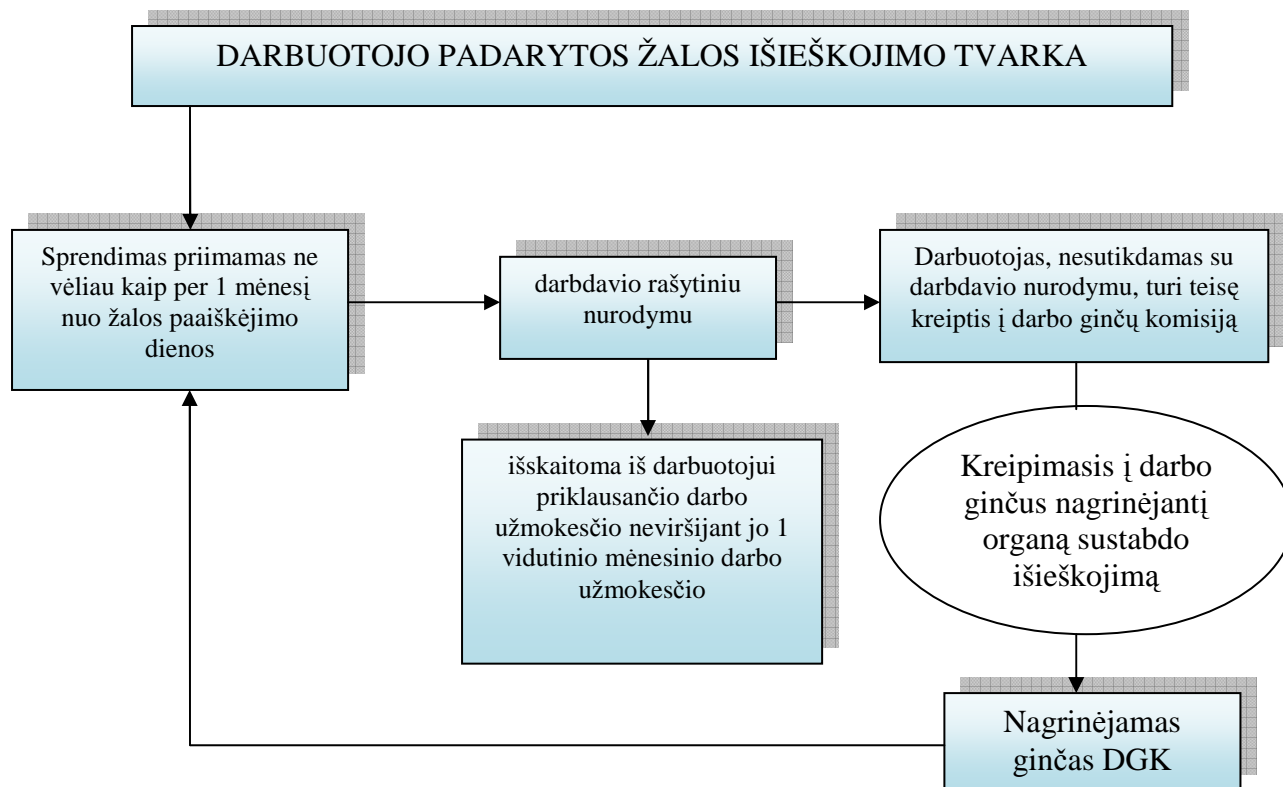




Darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl:

- Turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo)
 - Medžiagų pereikvojimo
 - Baudų, kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės
 - Išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų
 - Netinkamo materialinių vertybių saugojimo
 - Netinkamos materialinių vertybių apskaitos
 - To, kad nesimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti
 - Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo (DK 253 str.)
- ir**
Darbdaviui padarytą neturtinę žalą (DK 250 str.)





*Schemos sudarytos pagal DAMBRAUSKIENĖS Genovaitės ir MAČERNYTĖS-PANOMARIOVIENĖS Ingridos knygą *Lietuvos darbo teisė. Schemos ir komentarai*. Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2008.