

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Ingos Radinienės  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**MAGISTRINIS DARBAS  
LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA, SPRENDŽIANT BYLAS  
DĖL DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS**

**Vadovas: Asist. Andrius Pranckevičius  
Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus**

**Vilnius 2011**

## TURINYS

<b>I</b>	<b>IVADAS</b> .....	3
<b>1</b>	<b>DALIS</b> DARBUOTOJO MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS PAGRINDAS IR SĄLYGOS .....	6
1	skyrius Žala, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga .....	11
2	skyrius Neteisėta veika, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga.....	16
3	skyrius Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga.....	18
4	skyrius Kaltė kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga.....	20
5	skyrius Darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga – kai pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais.....	23
<b>2</b>	<b>DALIS</b> LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA, NUSTATANT RIBOTĄ DARBUOTOJŲ MATERIALINĘ ATSAKOMYBĘ.....	25
<b>3</b>	<b>DALIS</b> LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA, NUSTATANT VISIŠKĄ DARBUOTOJŲ MATERIALINĘ ATSAKOMYBĘ.....	28
<b>4</b>	<b>DALIS</b> LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA DĖL DARBUOTOJO PADARYTOS NETURTINĖS ŽALOS ATLYGINIMO .....	43
<b>5</b>	<b>DALIS</b> DARBUOTOJŲ PADARYTOS ŽALOS DYDŽIO NUSTATYMAS IR IŠIEŠKOJIMO TVARKA.....	52
	<b>IŠVADOS</b> .....	57
	LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	62
	SANTRAUKA .....	65
	SANTRAUKA ANGLŲ KALBA .....	66

## IVADAS

Teisinės atsakomybės klausimas visuomenėje besiformuojantiems santykiams yra itin svarbus, nes susiduria nukentėjusio asmens interesai į pažeistų vertybių atkūrimą bei žalą padariusio asmens atsakomybės ir turtinės apsaugos klausimas.

Darbuotojų materialinės atsakomybės aspektai, susijęs su specialių atsakomybės sąlygų nustatymu, darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies apsauga, ribotos atsakomybės įtvirtinimu bei aiškiai reglamentuotomis išimtimis, taikant visišką materialinę darbuotojų atsakomybę. Darbuotojų teisinę apsaugą jų materialinės atsakomybės atveju sąlygoja skirtingų tikslų siekiančių šalių - kapitalo ir darbo santykiai. Darbo teisinių santykių reguliavimo tikslas išlieka užtikrinti šių šalių interesų pusiausvyrą. Darbo teisinio santykio subjektai paprastai turi skirtingas ekonomines ir darbo organizavimo galimybes, todėl akivaizdu, jei būtų nustatytos vienodos sąlygos padarytai žalai atlyginti, socialinis kompromisas nebūtų pasiektas. Būtinybė nustatyti sąlygas ir taisykles, kurios užtikrintų socialinį kompromisą išlieka aktuali ir šiuo metu. Šio kompromiso paieškas įvairiomis formomis užtikrina Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuodamas teisės aiškinimo ir taikymo taisykles bei precedentą darbuotojų materialinės atsakomybės bylose.

Pagrindinis šio darbo tikslas – praktiniu aspektu ištirti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto taikymą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, atskleisti kasacinės instancijos teismo nustatytas teisės aiškinimo ir taikymo taisykles, suformuluoti nuostatas ir pasiūlymus dėl galimo darbo įstatymų tobulinimo darbuotojų materialinės atsakomybės klausimais.

Siekiant paminėto tikslo, keliami sekantys uždaviniai: analizuoti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto teorinius aspektus, įvertinti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje savarankiškumą, atskleisti ir palyginti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto taikymą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtose darbo teisinių santykių bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, analizuojant darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindą, tikslą, materialinės atsakomybės sąlygas, visiško žalos atlyginimo principo ir riboto žalos atlyginimo principo taikymą, neturtinės žalos atlyginimą, kaip specifinį darbo teisinių santykių gynimo būdą darbuotojų materialinės atsakomybės kontekste, atlygintinos žalos dydžio nustatymą, įvertinti instituto tobulinimo kryptis pagal galiojančią teismų praktiką.

Darbuotojų materialinės atsakomybės Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje tyrimas nėra vienalytis. Šio darbo tyrimo objektas yra Lietuvos Aukščiausio Teismo kasacine tvarka išnagrinėtose bylose pateikti teisės taikymo išaiškinimai.

Materialinę darbuotojų atsakomybę individualizuoja jos sąlygų ypatumai, nustatytas ribotas žalos atlyginimo ir atitinkamais atvejais visiškas žalos atlyginimo pagrindas ir sąlygos. Kadangi darbuotojų materialinė atsakomybė turi ribotą pobūdį žalos atlyginimo aspektu, tai natūralu, jog kyla klausimas, ar materialinės darbuotojų atsakomybės teisinis reglamentavimas ir galiojanti teismų praktika užtikrina socialinį kompromisą tarp skirtingų darbo teisinio santykio šalių, materialinės atsakomybės atveju, turinčių priešpriešinius interesus. Ar gali darbo teisinio santykio šalys pakeisti nustatytas atsakomybės taisykles? Koks šiuo atveju socialinės partnerystės vaidmuo? Socialinės partnerystės skatinimas lemia materialinės atsakomybės perkėlimą į darbdavių ir darbuotojų susitarimo lygmenį.

Darbo teisinio santykio subjektai paprastai turi skirtingas ekonomines ir darbo organizavimo galimybes, todėl akivaizdu, jei būtų nustatytos vienodos sąlygos padarytai žalai atlyginti, socialinis kompromisas nebūtų pasiektas. Būtinybė nustatyti sąlygas ir taisykles, kurios užtikrintų socialinį kompromisą išlieka aktuali ir šiuo metu. Darbdavio ir darbuotojo socialinio kompromiso paieškos, darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies, interesų užtikrinimas, darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, dabartinėje teisinėje sistemoje, rodo tyrimo, dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, aktualumo klausimą.

Socialinį kompromisą darbuotojo materialinės atsakomybės atveju užtikrina įstatymų leidėjas bei Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuodamas teisės aiškinimo ir taikymo taisykles bei precedentą kasacine tvarka išnagrinėtose bylose. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad kiekvienas teismo pateiktas teisės aiškinimas gali ir turi būti suprantamas ir aiškinamas tik konkrečios bylos kontekste. Lietuvos Aukščiausio Teismo išaiškinimai, atlikti konkrečiose bylose, taikytini tik teismams nagrinėjant panašias savo faktinėmis aplinkybėmis bylas į tą bylą, kurią nagrinėdamas kasacinis teismas išaiškino atitinkamą teisės normą.<sup>1</sup> Šis suformuotas teisės aiškinimo taikymas turi subjektyvų pobūdį, nes nustatyti, ar bylos faktinės aplinkybės yra iš esmės panašios, tenka teisės taikymo subjektams. Vadinasi tokiu atveju susiduriama su teisės taikymo tikslumo ir subjektiškumo problema.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 14 d. nutartis, civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono vyriausiasis prokuroras v. AB „VST“*, Nr. 3K-3-185/2009, kat. 42.2; 42.3; 42.5; 45.5; 114.8.2

Darbe analizuojamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtos bylos, formuojančios praktiką darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindu. Šio darbo rezultatai galėtų būti reikšmingi ir naudojami aiškinant ir tiesiogiai taikant darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančias teisės normas.

Mokslinis tiriamasis darbas atliekamas pasitelkiant šiuos mokslinio pažinimo metodus: loginės analizės, sisteminės analizės, derinant apibendrinimo, lyginimo, lingvистinių metodus.

Darbe remiamasi darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kasacine tvarka išnagrinėtomis civilinėmis bylomis, autorių T. Bagdanskis, T. Davulis. V. Nekrašas, A. Pranckevičiaus darbais.

## 1 DALIS. DARBUOTOJO MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS PAGRINDAS IR SĄLYGOS

Teisės teorijoje skiriami juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindai. Pirmąjį sudaro įstatymai ir kiti teisės aktai, kuriais remiantis asmeniui taikoma teisinė atsakomybė, antrąjį – faktinį teisinės atsakomybės pagrindą, sudaro tam tikrų būtinų juridinių faktų visuma, dar vadinama juridinių faktų sudėtimi. Juridiniai faktai, kuriems esant atsiranda atsakomybė, vadinami atsakomybės sąlygomis<sup>2</sup>.

Materialinė atsakomybės juridinis pagrindas suformuotas Konstitucijoje, kurios 23 straipsnyje įtvirtinta pamatinė nuostata: „Nuosavybė neliečiama. Nuosavybės teisės saugo įstatymas“. Nuosavybės neliečiamumas apima savininko teisę reikalauti kompensacijos už neteisėtą turto sužalojimą ar sunaikinimą. Taigi, darbuotojo materialinė atsakomybė išplaukia iš jo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu, nepažeisti darbdavio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Darbuotojo materialinę atsakomybę reguliuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau LR Darbo kodekso) normos, išskyrus įstatymo nustatytas išimtis. Pagal LR Darbo kodekso 250 straipsnį, darbuotojo materialinę atsakomybę apima ir darbuotojo pareiga nepadaryti darbdaviui neturtinių pažeidimų, nes ši norma nustato darbuotojo atsakomybę už darbdaviui padarytus neturtinius pažeidimus.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę bendriausia prasme gali būti suprantama kaip vienos iš darbo teisinio santykio šalių pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje naudojama materialinės atsakomybės samprata visiškai atitinka teisės teorijoje naudojamą materialinę atsakomybės sampratą apibrėžimą, o būtent Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2008 konstatuota kad darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę suprantama kaip darbuotojo pareiga atlyginti darbdaviui žalą, padarytą neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas. Ji kyla iš darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti šios konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę.

Materialinės atsakomybės tikslas yra tai, kad darbuotojas atlygintų darbdaviui padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka. Pagal kasacinio teismo suformuotą teisės normų, reglamentuojančių darbuotojo materialinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo praktiką, pagrindinis šios atsakomybės uždavinys – garantuoti

---

<sup>2</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997-01-16 nutarimas Nr. 2, „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ apžvalga, Teismų praktika 1997 Nr. 5/6.

darbdaviui padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą. Darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindas – teisės pažeidimas, kuriuo darbuotojas, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas, padaro darbdaviui žalos (DK 245 straipsnis)<sup>3</sup>.

Aukščiau cituota materialinė atsakomybės samprata, pagrindas ir tikslai buvo konstatuoti ir vėlesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009.

LR Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodytas materialinės atsakomybės pagrindas konstatuojamas tada, kai nustatoma šio teisės pažeidimo elementų – materialinės atsakomybės sąlygų, išvardytų LR Darbo kodekso 246 straipsnyje, – visuma. Taigi, faktinį materialinės atsakomybės pagrindą sudaro būtinųjų juridinių faktų visuma, vadinama juridinių faktų sudėtimi.

Juridinis faktas, dėl kurio kyla materialinė atsakomybė, yra teisės pažeidimas, jį sudaro keletas elementų, kurie vadinami materialinė atsakomybės sąlygomis.

Teisės teorijoje ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vieningai laikomasi taisyklės, jog įstatymų leidėjas LR Darbo kodekse 246 straipsnyje įtvirtinto materialinės atsakomybės sąlygas, kurios būtinai ir darbuotojo, ir darbdavio materialinės atsakomybės atveju, visos sąlygos yra privalomos ir jei bent vienos iš jų nebūtų, nekiltų ir materialinės atsakomybės.

Materialinei atsakomybei taikyti, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką turi būti nustatytos tokios sąlygos: 1) reali žala; 2) žala padaryta neteisėta veika (veiksmis, neveikimu); 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėją ir nukentėjusią šalį teisės pažeidimo metu siejo darbo teisiniai santykiai; 6) žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla.<sup>4</sup>

Įstatymo leidėjas LR Darbo kodekso 246 straipsnyje įtvirtindamas materialinę atsakomybės sąlygas 1 punkte nurodo, jog materialinė atsakomybė atsiranda, kai „padaroma žala“, tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje naudojama sąvoka „reali žala“. Ar galima teigti, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo siaurina įstatymo

---

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartis, civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G.S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).

<sup>4</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Taurmida“ v. K. D.*, Nr. 3K-3-649/2002, kat. 7.3.2.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D.*, Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt.*, Nr. 3K-7-2/2004, kat.7.3.1.; 7.3.2.

leidėjo nustatytą materialinės atsakomybės sąlygą „padaroma žala“, įvardindamas šią sąlygą „reali žala“ bus atskleidžiama aiškinant materialines atsakomybės sąlygas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pasitaiko bylų, kuomet pirmos instancijos, apeliacinės instancijos teismai, netinkamai atriboja civilinę atsakomybę nuo materialinės atsakomybės. Nors civilinės deliktinės atsakomybės sąlygos turi panašumą į materialinės atsakomybės sąlygas, tačiau turi esminių skirtumų.

Pagal LR Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 4 dalį, deliktinė civilinė atsakomybė atsiranda dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais. Iš delikto civilinė atsakomybė atsiranda, jeigu yra šios sąlygos: 1) padaryta žala (LR Civilinio kodekso 6.249 straipsnis), 2) žala padaryta neteisėtais veiksmais (LR Civilinio kodekso 6.246 straipsnis), 3) tarp atsiradusios žalos neteisėtų veiksmų yra priežastinis ryšys (LR Civilinio kodekso 6.247 straipsnis), 4) asmens kaltė (LR Civilinio kodekso 6.248 straipsnis).

Materialinė atsakomybė išsiskiria iš esmės dviem sąlygom: pirma, pažeidėją ir nukentėjusią šalį teisės pažeidimo metu siejo darbo teisiniai santykiai; antra, žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Jei nustatomos šios specifinės materialinės atsakomybės sąlygos bei egzistuoja aukščiau nurodytos keturios bendros atsakomybės sąlygos, darbuotojo atsakomybė kvalifikuojama kaip materialinė atsakomybė ir taikomos ne deliktinės, tačiau materialinės atsakomybės teisės normos, įtvirtintos LR Darbo kodekse.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje atribojant materialinę atsakomybę nuo deliktinės atsakomybės vadovaujamas LR Civilinio kodekso 1.1 str. 3 d. bei LR Darbo kodekso 4 str. 1 d. 11 p. Pagal LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį darbo santykius reglamentuoja specialūs (darbo) įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Pagal LR Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 11 punktą darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) reglamentuoja Darbo kodekso normos.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008-09-29 nutartyje, civilinėje byla Nr. 3K-3-428/2008, teismas konstatavo, jog materialinės atsakomybės sąlygas nustato darbo įstatymai – LR Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, o LR Civilinio kodekso nuostatos taikomos papildomai (LR Darbo kodekso 4 straipsnio 11 punktas, LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išnagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-7-120/2006, 2006-04-14 nutartyje nustatyta, kad



atsakovė dirbo AB banko „Hansabankas“ Raseinių klientų aptarnavimo centro klientų aptarnavimo specialiste. Su atsakove buvo sudaryta darbuotojo individualios visiškos materialinės atsakomybės rašytinė 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. Šiuos pinigus, nepatikrinusi, ar parašas grynųjų pinigų išdavimo orderyje bei pateiktame V. U. pase ir šio indėlininko parašas, esantis banko duomenų bazėje, atitinka, išmokėjo atsakovė. Bankas atlygino V. U. padarytus nuostolius – 16 949,09 Lt. Raseinių rajono apylinkės teismo 2005 m. kovo 16 d. nuosprendžiu V. V. R. buvo nuteistas už dokumento klastojimą ir sukčiavimą. Baudžiamojoje byloje taip pat buvo patenkintas ieškovo AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinys kaltinamajam dėl 16 949,09 Lt nuostolių atlyginimo. Ieškovas ieškiniu prašė priteisti žalos atlyginimą iš atsakovės. Pirmos instancijos teismas ir apeliacinės instancijos teismas ieškovo ieškinį atmetė, rėmėsi LR Civilinio kodekso 6.253 straipsniu, pagal kurį civilinė atsakomybė netaikoma arba asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės dėl trečiojo asmens veiksmų, dėl kurių atsirado nuostolių, ir konstatavo, kad atsakovė neprivalo atlyginti ieškovui padarytą žalą. Apeliacinės instancijos teismas taip pat nurodė, kad pagal LR Civilinio proceso kodekso 182 straipsnio 3 punktą nereikia įrodinėti asmens nusikalstamų veiksmų pasekmių, nustatytų įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu baudžiamojoje byloje (prejudicinių faktų). Be to, patenkinus ieškovo reikalavimus, ieškinio suma būtų nepagrįstai priteista antrą kartą, tai pagal LR Civilinio kodekso 6.242 straipsnį reikštų nepagrįstą praturtėjimą.

Kasacinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija su LR Civilinio kodekso 6.253 str. taikymu nesutiko, nes ieškovą ir atsakovę siejo darbo teisiniai santykiai. Jų santykius reglamentuoja LR Darbo kodekso normos. Pagal LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį darbo santykius reglamentuoja specialūs (darbo) įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Pagal LR Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 11 punktą darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) reglamentuoja Darbo kodekso normos. Taigi ieškovės materialinės atsakomybės sąlygoms ir dydžiui nustatyti teismas nurodė taikyti LR Darbo kodekso 246 straipsnyje nustatytas materialinės atsakomybės sąlygas.

Vadinasi nustačius, jog tarp šalių yra susiklostę darbo teisiniai santykiai, konstatavus materialinės atsakomybės sąlygas, galima konstatuoti, jog kyla darbuotojo materialinė atsakomybė, kurios sąlygas, ribas, žalos atlyginimo tvarką nustato darbo įstatymai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-445/2008, pirmos instancijos teismas ir apeliacinės instancijos teismas skirtingai sprendė ieškovo darbdavio reikalavimą dėl žalos atlyginimo priteisimo iš darbuotojo, šiam sugadinus darbdaviui priklausančią transporto priemonę. Pirmos instancijos teismas nustatė, jog yra LR Darbo kodekso 246 str. įvardintos materialinės atsakomybės sąlygos. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad sutinka su pirmosios instancijos teismo išvadomis, jog ginčo atveju yra LR Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytos materialinės atsakomybės sąlygos: ieškovo patirta žala – automobilio remonto išlaidos; neteisėti atsakovo veiksmai, aplaidžiai eksploatavus ieškovo automobilį; priežastinis neteisėto atsakovo elgesio ir automobilio variklio gedimo ryšys; atsakovo kaltė dėl netinkamo automobilio eksploatavimo konkrečiomis sąlygomis; ieškovą ir atsakovą žalos padarymo metu siejo darbo santykiai; žalos atsiradimas susijęs su atsakovo darbo veikla. Nustatę nurodytus bylos faktus, teismai padarė skirtingas išvadas: pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad yra pagrindas taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, o apeliacinės instancijos teismas nusprendė, jog nėra LR Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo.

Kasacinės instancijos teismas sprendė, jog apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog yra nustatytos visos LR Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytos sąlygos taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, padarė neteisėtą išvadą, kad ginčo atveju materialinė atsakomybė negali būti taikoma, nes nėra LR Darbo kodekso 245 straipsnyje įtvirtinto šios atsakomybės pagrindo. LR Darbo kodekso 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra DK 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, t. y. sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad LR Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia LR Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą.

Nustačius nurodytas materialinės atsakomybės sąlygas, materialinė atsakomybė darbuotojui taikoma nepriklausomai nuo to, ar už veiksmus (neveikimą), dėl kurių padaryta žala, darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn, nes, minėta, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška atsakomybės rūšis.<sup>5</sup>

Apibendrinant darytina išvada, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjęs bylas kasacine tvarka suformavo darbuotojų materialinės atsakomybė, kaip savarankiškos

---

<sup>5</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S., Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).

atsakomybės pagrindus, nustatė šio atsakomybės tikslą, pagrindė materialinės atsakomybės sąlygų kaip visumos privalomą egzistavimą, nustatant darbuotojo materialinę atsakomybę. Manytina, jog materialinės atsakomybės taikymas kasacinio teismo praktikoje laikytinas prioritetiniu bendrosios atsakomybės atžvilgiu, nes reglamentuotas specialiu įstatymu.

### **1 skyrius. Žala, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga**

Teisės teorijoje žala bendriausia prasme suprantama kaip tam tikro objekto pakenkimas, neigiamas poveikis jam, pasireiškiantis objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu.<sup>6</sup>

Įstatymo leidėjas žalos sąvoką yra apibrėžęs LR Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalyje. Žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Piniginė žalos išraiška yra nuostoliai (LR Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalis). Dėl neteisėtų kito asmens veiksmų žalą patyręs asmuo turi teisę reikalauti, kad jam būtų atlyginami tiesioginiai nuostoliai, taip pat netiesioginiai nuostoliai - pajamos, kurias jis būtų gavęs, jei nebūtų buvę neteisėtų veiksmų (negauta nauda) (LR Civilinio kodekso 6.249 straipsnis). Atlyginami tie nuostoliai, kurie yra susiję su neteisėtais veiksmais taip, kad yra pagrindas konstatuoti teisiškai reikšmingą priežastinį ryšį – nuostolius, kurie pagal civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi neteisėtų veiksmų rezultatu (LR Civilinio kodekso 6.247 straipsnis).

LR Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.

Darbo teisėje, materialinės atsakomybės sąlyga – žala, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011-02-07 nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011 pateiktą išaiškinimą yra tikroji tiesioginė žala ir negautos sumos, kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdęs savo darbo pareigas. Minėtoje kasacinės instancijos teismo nutartyje konstatuota, kad darbuotojų materialinė atsakomybė paprastai atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo, t. y. turto netekimo, sužalojimo ir pan., tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo veiksmų, be padarytos tiesioginės žalos, darbdavys praranda tam tikras pajamas, kurias darbuotojas taip pat turėtų atlyginti darbdaviui.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 349 p.

<sup>7</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartis, civilinė byla *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.* Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6.

Šiuo požiūriu įstatymų leidėjo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teisės taikymo praktika dėl žalos sąvokos ir jos rūšių bei turinio yra vieninga. Anksčiau galiojusio DĮK 142 straipsnio 2 d. nustatė, kad atlyginama tik tiesioginė tikra žala.

Kasacinio teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad apie tai, ar civilinės atsakomybės atveju patirti nuostoliai gali būti vertinami kaip negautos pajamos arba patirtos išlaidos (turto sumažėjimas), sprendžiamos pagal tokius kriterijus: 1) ar pajamos buvo numatytos gauti iš anksto; 2) ar pagrįstai tikėtasi jas gauti esant normaliai veiklai; 3) ar šių pajamų negauta dėl neteisėtų skolininko veiksmų. Nukentėjęs asmuo privalo įrodyti nuostolių, patirtų negautos naudos forma, realumą, dydį ir priežastinį ryšį su netesėtais kalto asmens veiksmais.<sup>8</sup> Civilinės atsakomybės atveju kasacinės instancijos teismas suformavo teisės taikymo taisyklę, pagal kurią netiesioginiai nuostoliai atlyginami atsižvelgiant į jų realumą.

Netiesioginė žala atsiranda kaip tiesioginės žalos, padarytos objektui, papildomas rezultatas. Darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, sprendžiant netiesioginės žalos atlyginimo klausimą, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teisės taikymo praktika siauriamuoju požiūriu.

Sprendžiamas dėl darbuotojo materialinės atsakomybės dėl darbdavio patirtos žalos, atlyginus trečiojo asmens patirtą žalą dėl negautų pajamų, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 16 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-439/2009 nustatė sekančių taisyklių visumą, sprendžiant žalos atlyginimą, dalyje dėl negautų pajamų: 1) įvertinti, kiek pajamų būtų gauta normaliomis sąlygomis (pvz., sklandžiai vykdant gamybą, realizavimą ar kitą ūkinę veiklą, iš kurios gaunamas pelnas); 2) įvertinti, ar dėl pažeidimo buvo padaryta žala, ar atimta galimybė gauti naudą naudojant pagrindinį objektą, kuris duotų tą naudą; 3) turi būti nustatytas priežastinis ryšys tarp pažeidimo ir pajamų negavimo; 4) negautos pajamos gali būti tik tos, kurios gaunamos iš teisėtos veiklos.

Juridinių faktų, ar pajamos buvo numatytos gauti iš anksto bei kiek pajamų būtų gauta normaliomis sąlygomis, įvertinimas skirtingas. Pirmuoju atveju Lietuvos Aukščiausiasis Teismas reikalauja įvertinti esminį kriterijų, ar buvo iš anksto numatyta gauti pajamų, tuo tarpu materialinės atsakomybės atveju reikalaujama nustatyti ir įvertinti

---

<sup>8</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus plenarinės sesijos 2006 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje *V. Š. v. A. N., A. N.*, civilinė byla Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *E. M. v. R. K.*, byla Nr. 3K-3-585/2006, kat. 36.1; 42.4; 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. A. v. UAB „Kamintras“*, byla Nr. 3K-3-199/2007, kat. 35.5; 2008 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *R. J. firma „Tastos statyba“ v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, byla Nr. 3K-3-62/2008, kat. 52.5; 36.1.

kiek pajamų būtų gauta normaliomis sąlygomis, t.y. įvertinti vidutinį pajamų lygį normalios veiklos sąlygomis. Antrasis kriterijus reikalauja vertinti praeito laikotarpio gautas pajamas, nustatyti veiklos įprastines sąlygas. Manytina, jog griežtesnis netiesioginės žalos įvertinimas yra susijęs su socialiniu aspektu, darbo teisinių santykių subjektų turtinių interesų vertinimu, darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies interesų užtikrinimu, ieškant socialinio kompromiso.

Žala materialinės atsakomybės atveju padaroma atliekant darbo pareigas. Materialinės atsakomybės prasme žala atsiranda todėl, kad neatliekamos ar netinkamai atliekamos darbo pareigos ar kiti veiksmai, susiję su darbu. Darbo teisės teorijoje nagrinėjant žalos, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygą, siūloma analizuoti, ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai.<sup>9</sup>

Galimi atvejai, kai darbuotojas veikia darbdavio naudai, tačiau pats pasirenka veikimo būdą, negavęs darbdavio nurodymų ar peržengia normalias tomis aplinkybėmis veikimo ribas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsisako siaurinamo aiškinimo vienos iš materialinės atsakomybės sąlygų turinio, t. y. kad žalos padarymas yra išimtinai susijęs su darbo sutartimi įtvirtintų darbo pareigų vykdymu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-445/2008 kasacinės instancijos teismas pasisakė, kad apeliacinės instancijos teismas nagrinėjamu atveju nepagrįstai siaurai aiškino žalos, susijusios su darbo pareigų vykdymu, padarymą. Teismas nustatė, kad pagrindinis atsakovo darbas buvo išvežioti įmonės produkciją užsakovams, o automobilio reikėjo darbo pareigoms vykdyti. Taigi teismas nustatė, kad ginčo automobilis buvo darbdavio atsakovui perduota darbo priemonė, būtina jo darbo funkcijoms vykdyti. Tačiau, padaręs tokią išvadą, apeliacinės instancijos teismas nusprendė netaikyti atsakovui materialinės atsakomybės dėl to, kad jis dirbo įmonėje ne vairuotoju, o vadybininku.

Kasacinis teismas padarė išvadą, jog siekiant nustatyti darbuotojo teisių ir pareigų apimtį, nepakanka formaliai remtis darbo sutartyje nurodytu pareigų pavadinimu, o būtina analizuoti pareigines instrukcijas, darbo tvarkos taisykles, kitus įmonės norminius aktus, taip pat vertinti, kokias realiai darbo funkcijas vykdė darbuotojas. Ginčo atveju iš atsakovo darbo sutartyje nurodyto vadybininko pareigų apibūdinimo (produkcijos

---

<sup>9</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ „Registru centro“ Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 87.

realizavimas, rinkos paieška, reklama, kt.) sprendina, kad jo darbas buvo išvažiuojamojo pobūdžio, taigi atsakovui ginčo transporto priemonė buvo perduota tiesiogiai darbo pareigoms vykdyti. Kai yra nustatytos tokios bylos aplinkybės, apeliacinės instancijos teismo išvada, kad atsakovo, dirbusio ieškovo įmonėje vadybininku, o ne vairuotoju, veiksmai dėl neapdairaus ginčo automobilio eksploatavimo negali būti vertinami kaip netinkamas darbo pareigų atlikimas, yra teisiškai nepagrįsta.

Vadinasi, nustatant, ar žala padaryta atliekant darbo pareigas, būtina vadovautis pareiginėmis instrukcijomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais įmonės norminiais aktais, taip pat vertinti, kokias realiai darbo funkcijas vykdė darbuotojas.

Be turtinės žalos atlyginimo darbo teisėje įtvirtintas neturtinės žalos atlyginimo institutas, kai, neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis civiliniu kodeksu.

Neturtinė žala – fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kt. – tai gali būti darbdavio ar darbuotojo prievolės atlyginti padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas (LR Darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis, 248 straipsnio 4 punktas, 250 straipsnis, LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis, 6.250 straipsnis).<sup>10</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teismų praktikoje pabrėžiama, kad nustatyti neturtinės žalos atlyginimo dydį, t. y. parinkti teisingą, kuo labiau sušvelninančią negatyvius padarinius, ir kartu lygiateisę, nukentėjusiojo bei žalą padariusio asmens skirtingų interesų pusiausvyrą, užtikrinančią pinigine kompensacija už nukentėjusio asmens patirtus neturtinio pobūdžio išgyvenimus bei praradimus, pagal įstatyme nustatytus ir teismo reikšmingais pripažintus kriterijus (LR Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalis, 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis), vadovaujantis sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principais, atsižvelgiant į šiuo klausimu jau suformuotą teismų praktiką, yra teismo funkcija. Nukentėjusiojo pareiga pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos atlyginimo dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų.<sup>11</sup>

Taigi, teisingo ir lygiateisio neturtinės žalos atlyginimo dydžio parinkimas apima teismo pareigą išsamiai įvertinti bylos faktines aplinkybes ir dėl konkretaus materialios

<sup>10</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. kovo 9 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-164/2005, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

<sup>11</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinė byla *P. D. v. R. V. ir kt.*, Nr. 3K-3-394/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.12; 44.5.2.16; 2009 m. vasario 13 d. nutartis civilinė byla *D. M., L. M. v. UAB „Ekstra žinios“*, bylos Nr. 3K-3-26/2009, kat. 26.7; 44.2.4.2; 99.1.1; 99.5; 114.3; 114.11; 116.1; 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinė byla *N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, bylos Nr. 3K-3-416/2009, kat. 44.2.4.2 (S).

kompensacijos už neturtinę žalą dydžio spręsti pagal reikšmingais pripažintų ir nukentėjusio asmens pagrįstų šios žalos įvertinimo pinigais kriterijų visumą.

Darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisės normas kyla tuomet, kai žala kitam darbo teisinio santykio subjektui padaroma veika, kuri susijusi su darbo pareigų vykdymu (LR Darbo kodekso 246 straipsnio 6 p.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nepateikia platesnio žalos atsiradimo, susijusio su darbo veikla, aiškinimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011-02-07 nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-47/2011, konstatuota, kad materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad žalos atsiradimas būtų susijęs su darbo veikla. Remiantis LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 str., draudžiamaisiais įvykiais nepripažįstami nelaimingi atsitikimai darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo, jei apdraustasis dirbo savavališkai (be darbdavio žinios), dirbo sau (savo interesais). Darytina išvada, kad žalos atsiradimas nelaikytinas susijęs su darbo veikla, jei darbuotojas savavališkai dirba sau. Tik darbuotojo darbas, dirbamas darbo sutarties pagrindu, darbdavio pavedimo pagrindu, darbdavio interesais ir žinia laikytinas susijęs su darbo veikla, o šiuo pagrindu kilusi žala atlyginama pagal materialinės atsakomybės darbo teisės normas.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, darytina išvada, jog žala, materialinės atsakomybės atveju, padaroma atliekant darbo pareigas. Ar žala padaryta atliekant darbo pareigas, nustatoma remiantis darbuotojo ir darbdavio pasirašytais susitarimais, darbdavio priimtais ir darbuotojui privalomais lokaliniais aktais bei pagal realiai atliekamas darbo funkcijas. Žala gali pasireikšti DK 253 straipsnyje išvardytais atvejais ar kai ji padaryta ir kitokiu būdu ar kitokiam turtui, taip pat neturtinėms vertybėms, kai už ją materialinė atsakomybė nustatyta specialiuosiuose įstatymuose. Darbuotojo materialinės atsakomybės atveju, darbdavys turi teisę reikalauti turtinės žalos atlyginimo, pareiškiant reikalavimą dėl tiesioginių bei netiesioginių nuostolių priteisimo. Jei tiesioginiai nuostoliai yra objektyviai įvertinamas dydis, tai netiesioginiai nuostoliai yra normaliomis sąlygomis darbdavio gautinos pajamos, įvertinus normalias gamybos, veiklos sąlygas.

Įstatymo leidėjas, nustatydamas materialinės atsakomybės sąlygas, įtvirtino sąvoką „padaroma žala“, tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje naudojama sąvoka „reali žala“ yra tapačios sąvokos, apimančios tiek tiesioginius, tiek netiesioginius nuostolius, tiek, kiek objektyviai žala yra padaryta, neteisėtu veikimu (neveikimu).

## 2 skyrius. Neteisėta veika, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga

Darbo teisės teorijoje neteisėta veika suprantama kaip teisei priešinga veika. Neteisėta veika materialinės atsakomybės atveju, susijusi su atitinkamų darbo pareigų nevykdymu, netinkamu vykdymu ar piktnaudžiavimu teise. Pasak T. Bagdanskio, subjekcinė pareiga gali būti dvejopa, t.y. pareiga ką nors daryti ar ko nors nedaryti, todėl ir neteisėta veika gali būti dvejopa ir pasireikšti neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti, neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda neatlikus teisės normose nustatytos pareigos. Autoriaus manymu, piktnaudžiavimas teise pasireiškia tokiu subjekcinės teisės įgyvendinimu, kuris prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai.<sup>12</sup>

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, neteisėtai veikai būdinga dviejų sąlygų sąveika, t.y. neteisėta veika pažeidžiamas norminis teisės aktas bei nukentėjusiajam padaroma žala.<sup>13</sup> Galima papildyti, jog neteisėta veika turėtų būti laikomas toks veikimas ar neveikimas, kuriuo pažeidžiami ne tik norminiai teisės aktai, tačiau ir lokaliniai darbdavio priimti aktai, darbuotojo ir darbdavio įstatymams neprieštaraujantys susitarimai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje neteisėta veika kaip materialinės atsakomybės sąlyga yra suprantama kaip teisinės pareigos nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Darbuotojo teisinė pareiga yra tinkamai vykdyti darbo pareigas. Jas nustato įstatymai, kiti teisės aktai, įmonės dokumentai.<sup>14</sup>

Kadangi LR Darbo kodeksas nenumato neteistos veikos sampratos, todėl neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą darbo teisės teorijoje apibrėžiama sekančiai: tai darbo teisės subjekto veika, kuria pažeidžiamos darbo pareigos, darbo santykio subjektams nustatytos darbo kodekse ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ir kituose susitarimuose, nors įstatymu nenustatytuose, bet joms neprieštarujančiuose.<sup>15</sup>

Asmens neveikimas darbo teisės teorijoje pripažįstamas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms, jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus, sudaryti sąlygas saugiai ir tinkamai atlikti darbo pareigas.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ „Registrų centro“ Teisinės informacijos departamentas, 2008, p.93.

<sup>13</sup> NEKROŠIUS, I. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.

<sup>14</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

<sup>15</sup> *Supra note* 12, p.93.

<sup>16</sup> *Supra note* 13, p.246.



Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008 formuojama teisės taikymo ir aiškinimo praktika, įmonės vadovo materialinės atsakomybės nustatymo aspektu. Kasacinės instancijos teismo minėtoje nutartyje konstatuota, jog bendrovės administracijos vadovo darbo pareigas ir jų turinį nustato LR Darbo kodeksas, LR Akcinių bendrovių įstatymas, LR Civilinis kodeksas ir kiti įstatymai, bendrovės įstatai, administracijos vadovo pareiginiai nuostatai.

Pagal LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnį, juridinio asmens valdymo organo narys juridinio asmens atžvilgiu privalo veikti sąžiningai ir protingai. LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais. Civilinės atsakomybės taikymo prasme šios nuostatos reiškia tai, kad administracijos vadovo veiksmai ir sprendimai sudarant ir vykdant sandorius turi užtikrinti, kad bendrovei nebūtų padaryta nuostolių. Jos įpareigoja bendrovės vadovą veikti atidžiai ir rūpestingai, kad bendrovė nepatirtų nuostolių dėl nepateisinamos rizikos. Jeigu nuostolių patirta, aukščiau cituotos kasacinės instancijos teismo išnagrinėtos bylos kontekste jei būtų nustatyta, kad dėl sutarčių sudarymo už grynuosius pinigus įgytas bevertis turtas ar vėliau tapo bevertis, tai būtų pagrindas išvadai, kad bendrovės vadovo veiksmai yra neteisėti – pažeidžiantys jo teisinę pareigą veikti bendrovės naudai.

Kaip minėta aukščiau, darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas yra ne tik įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose nustatytos taisyklės, tačiau darbdavio ir darbuotojo susitarimai ir jų nevykdymo ar netinkamo vykdymo atveju atsiradusi žala. LR Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis bei LR Civilinio kodekso 6.252 straipsnių analizė leidžia daryti išvadą, kad negalimi darbuotojo ir darbdavio susitarimai dėl atsakomybės už nuostolius, padarytus tyčia ar didelio neatsargumo atveju, netaikymo, susitarimai, ribojantys atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą, kiti susitarimai, lokaliniai teisės aktai, pabloginantys darbuotojo teisinę padėtį, palyginti su ta, kurią nustato LR Darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Ne visi susitarimai, sudaryti darbuotojo ir darbdavio laikyti materialinės atsakomybės pagrindu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007 konstatuota, kad nekonkuravimo susitarimas pagal savo prigimtį ir pobūdį vertinamas kaip civilinis sandoris. Tokio pobūdžio sandorio sąlygų nevykdymas ar netinkamas vykdymas nesukelia darbuotojo materialinės atsakomybės, tačiau sukelia darbuotojo civilinę sutartinę atsakomybę.

Įvertinus aukščiau išdėstytą, darytina išvada, kad neteisėta veika, kaip materialinės atsakomybės sąlyga, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suprantama palčiai – teisinės pareigos nevykdymas ar netinkamas vykdymas darbo teisiniuose santykiuose.

### **3 skyrius. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos, kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga**

Pagal LR Civilinio kodekso 6.247 straipsnyje pateiktą priežastinio ryšio sampratą ir kasacinio teismo formuojamą teismų praktiką, priežastinis ryšys gali būti tiesioginis, kai dėl teisinę pareigą pažeidusio asmens veiksmų žala atsirado tiesiogiai, ir netiesioginis, kai asmens veiksmais tiesiogiai nepadaryta žalos, tačiau sudarytos sąlygos žalai atsirasti ar jai padidėti. Netiesioginis priežastinis ryšys yra tada, kai asmens veiksmai (veikimas, neveikimas) nėra vienintelė žalos atsiradimo priežastis, jie tik prisideda prie sąlygų šiai žalai kilti sudarymo, t. y. kartu su kitomis neigiamų padarinių atsiradimo priežastimis pakankamu laipsniu lemia šių padarinių atsiradimą.<sup>17</sup>

Darbo teisėje priežastinio ryšio samprata atskirai nėra apibrėžta, tačiau pažymėtina, kad darbo teisės teorijoje pripažįstamas tiek tiesioginis, tiek netiesioginis priežastinis ryšys.<sup>18</sup>

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, netiesioginis priežastinis ryšys nebūtinai sukelia žalą, o yra tik sąlyga jai padaryti. Netiesioginis priežastinis ryšys pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti tada, kai norminiai teisės aktai ne tik nustato darbo teisinio santykio subjekto pareigas, tačiau nustato materialinę atsakomybę už padarytą žalą.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką priežastinio ryšio nustatymo procese sąlygiškai išskiriami du etapai. Pirma, nustatomas faktinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar konkretūs neigiami padariniai būtų atsiradę, jeigu nebūtų buvę neteisėto veiksmo (*conditio sine qua non testas*). Antra, nustatomas teisinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar žalingi padariniai teisine prasme nėra pernelyg nutolę nuo neteisėto veiksmo.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010-02-26 nutartis, civilinė byla S. U., D. U. ir G. U. v. D. N. ir Lietuvos valstybė Nr. 3K-3-91/2010, kat. 44.2.2; 44.2.3; 44.5.2.5 (S).

<sup>18</sup> *Supra note* 13, p.246.

<sup>19</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 26 d. nutartį civilinėje byloje *L. B. ir kt. v. DNSB „Medvėgalis“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-345/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 11 d. nutartį civilinėje byloje *AB „Lietuvos draudimas“ v. UAB „Riviva“, KB „Alytaus prekyba“*, bylos Nr. 3K-3-554/2007, kat. 44.2.2; 44.2.3; 44.5.2.8; 2008 m. birželio 9 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Rudeta“ v. AB „Lietuvos draudimas“*, bylos Nr. 3K-3-322/2008, kat. 44.2.2; 44.8; 114.9.6.2; 114.11; 116.1 (S).

Būtent sprendžiant dėl teisinio priežastinio ryšio buvimo kasacinės instancijos teismas atsižvelgė į pirmiau nurodytą netiesioginio priežastinio ryšio taisyklę, pagal kurią, norint konstatuoti esant priežastinį ryšį, pakanka nustatyti, jog atsakingo asmens elgesys yra nors ir ne vienintelė, bet pakankama žalos atsiradimo priežastis. Nustačius, kad teisinę pareigą pažeidusio asmens elgesys pakankamai prisidėjo prie žalos atsiradimo, taigi padaryta žala nėra pernelyg nutolusi nuo neteisėtų veiksmų, asmeniui taikoma materialinė atsakomybė.

Priežastiniam ryšiui konstatuoti reikia įrodyti, kad darbuotojo elgesys yra pakankama, nors ir ne vienintelės nuostolių atsiradimo priežastis. Tai kiekvienu atveju sprendžia teismas atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes.

Priežastinio ryšio nustatymo ypatumas neveikimo atveju yra tas, jog šiuo atveju nėra veiksmo, dėl kurio galėtų būti sprendžiama, ar jis pripažintinas *conditio sine qua non* konkrečių neigiamų padarinių atžvilgiu, todėl nėra ir faktinio priežastinio ryšio. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje teisine prasme pripažįstama, kad priežastinis ryšys yra, jeigu asmuo turėjo pareigą ką nors atlikti, koku nors būdu veikti, tačiau neveikė, ir toks, neadekvatus susiklosčiusiai faktinei situacijai, jo elgesys pakankamai prisidėjo prie žalos atsiradimo, tiesiogiai sukeldamas žalingus padarinius arba sukurdamas sąlygas tokiems padariniams atsirasti<sup>20</sup>.

Materialinės atsakomybės atveju, tiesioginiu priežastiniu ryšiu nustatoma, dėl kieno veikos atsirado ir kokio dydžio žala. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011 konstatuota, kad gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti (pvz., neatliekama ar netinkamai atliekama materialinių vertybių apskaita, neužrakinamas sandėlis, dėl to pavogiamas turtas ir pan.).

Priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos ypač sudėtinga nustatyti, kuomet žalą padaro ne vienas tačiau keletas ar grupė asmenų. Tokiais atvejais Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra reikalaujama nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno asmens neteisėtos veikos ir kiekvienas iš jų turi atsakyti proporcingai už savo atliktos neteisėtos veikos ar neveikimo sukeltą žalą.<sup>21</sup> Tokiu būdu yra individualizuojama darbuotojų materialinė atsakomybė.

[vertinus aukščiau išdėstytą, darytina išvada, kad priežastinio ryšio aiškinimas grindžiamas bendrais atsakomybės sąlygų aiškinimo pagrindais. Kadangi

---

<sup>20</sup> *Supra note 17.*

<sup>21</sup> *Supra note 3.*

priežastinio ryšio samprata ir pagrindai nenustatyti darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatyme, tai materialinės atsakomybės sąlygai – priežastiniam ryšiui tarp kilusios realios žalos ir padarytos neteisėtos veikos išaiškinti parinkta bendra atsakomybės sąlygų aiškinimo analizė. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizėje išskirtas faktinis ir teisinis priežastinis ryšys, tiesioginis ir netiesioginis priežastinis ryšys. Svarbu tai, kad nesant faktinio priežastinio ryšio, teisinis priežastinis ryšys gali būti nustatomas ir to gali pakakti materialinei atsakomybei taikyti. Teisiškai reikšmingu materialinei atsakomybei atsirasti paprastai yra laikomas tiesioginis priežastinis ryšys. Netiesioginis priežastinis ryšys Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra laikomas materialinės atsakomybės sąlyga, kai neteisėti veiksmai turi įtakos žalai atsirasti. Įvertinus tai, kad netiesioginio priežastinio ryšio atveju neteisėta veika netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, o asmens neteisėti veiksmai tik padidina žalos atsiradimo tikimybę, manytina, kad sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą, tikslinga taikyti tiesioginio priežastinio ryšio kriterijų ir tokiu būdu susiaurinti darbuotojo materialinės atsakomybės ribas. Tokiu būdu būtų užtikrinta darbuotojo ir darbdavio atsakomybės pusiausvyra, įvertinus darbdavio ekonominį pranašumą, darbdaviui taikytiną aukštesnį rūpestingo ir atidaus elgesio standartą.

#### **4 skyrius. Kaltė kaip darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga**

Kaltė darbo teisės teorijoje suprantama, kaip asmens elgesio, veikos ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių – žalos atsiradimo psichinis santykis.<sup>22</sup>

LR Darbo kodekso 246 str. numatyta, kad kaltė yra būtina materialinės atsakomybės sąlyga, tačiau šios sąlygos sampratos įstatymo leidejas nepateikia. Kaip jau minėta šiame darbe, remiantis LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 d., darbo santykius reglamentuoja specialūs (darbo) įstatymai, šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Vadinasi, kai kaltės sampratos neapibrėžia darbo įstatymai, yra pagrindas taikyti LR Civilinio kodekso nuostatas, apibrėžiančias kaltės sampratą.

Remiantis LR Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalimi, laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. LR Civilinio kodekso šeštos knygos komentaro autorių nuomone, civilinio kodekso normos įtvirtina objektyvią kaltės sampratą, kai nustatant ar asmuo yra kaltas ar ne, vertinama ne psichikos būseną su padariniais, o asmens elgesys remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus žmogaus elgesio

---

<sup>22</sup> *Supra note 13, p.246*

standartu. Jei rūpestingas, atidus, apdairus žmogus tokioje pat situacijoje būtų pasielgęs kitaip ir žalos išvengęs, tuomet žalos padaręs asmuo yra kaltas.<sup>23</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama objektyviosios kaltės samprata, sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą. Kalte pripažįstamas toks elgesys, kurio protingai iš darbuotojo negalima tikėtis. Ar darbuotojas yra kaltas turi būti vertinama taikant jo elgesiui protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 20 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-334/2010 vadovo materialinei atsakomybei taikyti objektyvaus elgesio standartai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad administracijos vadovui taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui, jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus.

Darbo teisinių santykių pobūdis lemia tai, kad darbo teisinių santykių subjektams taikomi nevienodi elgesio standartai. Skirtinų pareigų ir profesijų darbuotojams taikomi skirtingi atitinkamai aukštesni ar žemesni elgesio standartai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004-02-18 nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-16/2004, konstatuota, kad civilinės profesinės atsakomybės požiūriu, gydytojo elgesys vertinamas pagal tai, ar jo veiksmai atitiko medicinos paslaugų teikimą reglamentuojančias teisės normas, gydytojų profesinės etikos kodekso nuostatas. Atidumo, dėmesingumo, rūpestingumo, atsargumo, kvalifikacijos stoka, profesinės etikos taisyklių pažeidimas profesinės atsakomybės atveju buvo vertinami tolygūs profesionalo kaltei.

Darbdaviui taikomi aukštesni elgesio standartai nei darbuotojui, įvertinus darbdavio aukštesnes ekonomines galimybes, darbdavio teisę priimti lokalinius teisės aktus, nustatyti darbo tvarką, organizuoti darbą.

Kaltė materialinėje atsakomybėje gali būti tiek tyčia, tiek ir neatsargumas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., bylos Nr. 3K-3-446/2009 pasisakė dėl kaltės materialinės darbuotojo atsakomybės atveju, nurodydamas, kad kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar

---

<sup>23</sup> MIKELĖNAS, V. et.al. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 340.

nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti. Tokiu būdu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą pripažįstamos visos kaltės formos ir rūšys.

Tyčia suprantamas asmens elgesys, kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalos arba sąmoningai leidžia jai atsirasti. Neatsargumas apibūdinamas tokiu asmens elgesiu, kai atitinkamomis aplinkybės asmuo elgiasi nepakankamai atidžiai ir rūpestingai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011 konstatuota, kad nuo kaltės rūšies, jos laipsnio priklauso materialinės atsakomybės ribos, dydis. Nors Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėtose kasacine tvarka bylose dėl materialinės atsakomybės neplėtoja kaltės rūšies ir laipsnio tiesioginės įtakos materialinės atsakomybės dydžiui, tačiau reikia pasakyti, kad kai žala padaroma tyčia, tokie darbuotojo veiksmai lemia visišką materialinę atsakomybę (LR Darbo kodekso 255 straipsnis 1 punktas), kai žala padaryta dėl neatsargumo, darbuotojui taikoma ribota materialinė atsakomybė (LR Darbo kodekso 253 straipsnis). Tyčiniiais veiksmais padarytos žalos dydis negali būti sumažintas (LR Darbo kodekso 257 straipsnis 2 dalis). Kiekvienu atveju, teismas sprenddamas kaltės klausimą, nustato ir įvertino kaltės rūšį.

Teisės teorijoje neatsargumas skirstomas į didelį neatsargumą ir paprastą neatsargumą. Didelis neatsargumas - tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo, taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo, atidumo taisyklių pažeidimas.<sup>24</sup>

Materialinės darbuotojo atsakomybės taikymo ypatumai yra tai, kad sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija įstatymuose nenustatyta.

Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, todėl pagal analogiją netaikoma, o DK darbuotojo materialiąją atsakomybę reglamentuoja kaip taikomą už kaltą pažeidėjo veiką (DK 246 straipsnio 4 punktas). Lietuvos darbo teisės doktrinoje ši nuostata pripažįstama.<sup>25</sup>

Apibendrinant darytina išvada, kad darbuotojų materialinės atsakomybės atveju netaikytinas objektyvusis kaltė kriterijus – kai žalą padariusio asmens kaltė preziumuojama. Vertinant, ar asmuo yra kaltas, turi būti analizuojami rūpestingo ir apdairaus elgesio standartai, kurie darbuotojų materialinės atsakomybės atveju nėra vienodi dėl atliekamo darbo pobūdžio, specialybės ar profesijos ypatumų.

---

<sup>24</sup> *Supra note 23*, p. 339.

<sup>25</sup> *Supra note 13*, p.358-359

## **5 skyrius. Darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga – kai pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais**

Materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusi šalis būtų susiję darbo santykiais. Darbo santykiai atsiranda, kai darbuotojas ir darbdavys sudaro darbo sutartį. Pagal LR Darbo kodekso 93 str., darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad kai kurie esminiai darbo sutarties požymiai skiria ją nuo kitų sutarčių rūšių. Visų pirma tai, kad darbuotojas privalo derinti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, tačiau atlikti tam tikrą darbo funkciją. Civilinių sutarčių esmė – atlikti iš anksto nustatytą konkrečią užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti konkrečią tęstinę užduotį. Atlikdamas darbo funkcijas, darbuotojas privalo laikytis tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, civilinės sutartys šalių pavaldumo nenumato.<sup>26</sup>

Taigi, sąvoka susiję darbo teisiniais santykiais reiškia, jog šalys yra sudarę darbo sutartį ir įsipareigoję atlikti darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas, suteikti darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti darbo sąlygas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje formuojama vienoda teisės aiškinimo praktika dėl įmonės vadovo materialinės atsakomybės pagal darbo teisės normas.

LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir kad su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tai sudaro pagrindą išvadai, kad bendrovės vadovui taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias LR Darbo kodekso nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus. Bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas. Jam taikoma tokia pat atsakomybė, kaip juridinio asmens valdymo organo nariui, nes, būdamas vienasmenis valdymo organas, administracijos vadovas yra vienintelis valdymo organo narys, atliekantis visas jo funkcijas ir vykdamas jo uždavinius. Pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio

---

<sup>26</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002-01-11 nutartis, Civilinė byla Nr. 3K-3-264/2002, kat. 7.3.2.

9 dalies 1 punktą bendrovės vadovas atsako už bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą, o pagal 9 punktą – už kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose nustatytų pareigų vykdymą. Atitinkamai šių teisinių pareigų nevykdymas, padaręs žalą, sukelia bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, materialinę atsakomybę. Pagal LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalį, juridinio asmens organo nariui nustatyta visiška atsakomybė už padarytą žalą juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Išplėstinė teisėjų kolegija Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija, pasisakydama dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, akcentavo tam tikrą vadovo ir bendrovės santykių dualizmą: „vidiniuose“ santykiuose, t. y. organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, bauddamas darbuotojus, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“, t. y. veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Išplėstinė teisėjų kolegija, įgyvendindama kasacinio teismo kompetenciją – formuoti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką ir siekdama suvienodinti teisės aiškinimo ir taikymo praktiką bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybės aspektu, išaiškino, kad kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalą veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą.<sup>27</sup>

Tai leidžia daryti išvadą, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalą netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai dėl jo atsakomybės sprendina pagal darbo teisės normas.

Apibendrinant darytina išvada, jog sąvoka susiję darbo santykiais suprantamas toks juridinis faktas, kai darbuotojas ir darbdavys yra sudarę darbo sutartį ir tokiu būdu prisiėmę tarpusavio teises ir pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, aiškinant materialinės atsakomybės sąlygą – susiję darbo teisiniais santykiais yra plečiama. Kasacinis teismas nagrinėdamas įmonės vadovo materialinę atsakomybę konstatavo, jog ne visais atvejais įmonės vadovas, kaip darbo teisinio santykio šalis, pasirašiusi darbo sutartį, atsako pagal materialinės atsakomybės nuostatas, o būtent tik tais atvejais, kai vadovas veikia „vidiniuose“ santykiuose, t. y. organizuodamas kasdienę bendrovės

---

<sup>27</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinė byla *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.



veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, baudamas darbuotojus, vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“, t. y. veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, vertinamas kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Beje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija, aukščiau cituota nutartimi pakeitė anksčiau to paties teismo suformuotą teisės taikymo ir aiškinimo taisyklę, jog bendrovės vadovui taikomos civilinės atsakomybės nuostatos.

## **2 DALIS. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NUSTATANT RIBOTĄ DARBUOTOJŲ MATERIALINĘ ATSAKOMYBĘ**

LR Darbo kodekse įtvirtinta darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo ir visiškos materialinės atsakomybės taikymo įstatymo leidėjo išimtinai numatytais atvejais koncepcija. Toks teisinis reglamentavimas įtvirtina ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę visais atvejais, išskyrus įstatyme numatytas išimtis.

Darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas grindžiamas įstatymo leidėjo nustatytu maksimaliu žalos atlyginimo dydžiu, kuris pagal galiojantį LR Darbo kodekso 254 straipsnį sudaro ne daugiau kaip tris vidutinius mėnesinius darbuotojo darbo užmokesčio dydžius. Tokiu būdu darbuotojų materialinė atsakomybė diferencijuojama atsižvelgiant į darbuotojo individualų vidutinį darbo užmokestį. Įstatymų leidėjas išskyrė vienintelį atvejį LR Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje, kai darbuotojo materialinė atsakomybė viršija LR Darbo kodekso 254 straipsnyje įtvirtintą dydį specialiams darbo teisės subjektams – įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ar kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos sprendimą, ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė LR Darbo kodekso 83 straipsnio, reikalavimus, taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jei dėl jų kaltės darbdaviui padaryta žala.

Darbo teisės teorijoje pripažįstama, jog ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės tikslas yra apsaugoti darbuotojo materialinius interesus, nes darbo užmokestis yra pagrindinis darbuotojo pragyvenimo šaltinis. Ribotu materialinės atsakomybės reglamentavimu siekiama pasiekti darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą, įvertinus darbo teisinio santykio subjektų ekonominio pajėgumo netolygumą. Riziką dėl galimai nepalankių padarinių darbdavys turi pasidalinti su darbuotoju, nes darbdavys organizuoja darbą. Teisės teorijoje laikomasi nuomonės, kad

gamybinėje, techninių išradimų srityse visada kyla didesnė žalos atsiradimo rizika, todėl būtų neteisinga visais atvejais reikalauti visišką žalą atlyginimo iš darbuotojo<sup>28</sup>.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje darbdavys pripažįstamas, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, vienok, vertinama darbdavio veiklos organizavimo ir sėkmės rizika, siekiama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros užtikrinimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-138/2005 konstatuota, jog 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. Taigi, darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies gynimas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vertinamas kaip vienas iš pagrindinių tikslų, nustatant ir taikant ribotą materialinę darbuotojų atsakomybę.

Įstatymų leidėjas, nustatęs materialinės atsakomybės sąlygas, kaip visumą elementų, sudarančių materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą, apibrėžė konkrečius darbuotojų materialinės atsakomybės atvejus. Materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas, nustatytas LR Darbo kodekso 253 straipsnyje, nėra baigtinis, todėl šios normos tiesioginis taikymas, jos teisinis tikslas nėra iki galo apibrėžtas. LR Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas padeda apibrėžčiau suvokti, kokia veika gali padaryti darbdaviui nuostolių.<sup>29</sup> Šios normos taikymo atvejus plečiamai aiškina Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės.

Darbuotojų materialinė atsakomybė įstatymo leidėjo siejama su įvairiais žalos padarymo būdais – turto netekimas, jo vertės sumažėjimas, sugadinimas, medžiagų poreikvojimas, išlaidų dėl sugadintų daiktų atlyginimo, netinkamo materialinių vertybių saugojimo, apskaitos, baudų, kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo išmokėti dėl darbuotojo kaltės (LR Darbo kodekso 253 straipsnio 1-6 punktai). Darbuotojo materialinė atsakomybė numatyta dėl prevencinių priemonių nesilaikymo – nesiimta priemonių blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti, dėl kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ir kitų instrukcijų pažeidimo (LR Darbo kodekso 253 straipsnio 7-8 punktai).

---

<sup>28</sup> *Supra note* 6, p. 358.

<sup>29</sup> *Supra note* 13, p. 384

Darbo kodekse yra įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai formuluojami kiekvienu atveju konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo aplinkybes. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs dėl konkrečių materialinės atsakomybės atvejų. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-138/2005 konstatuota, kad bauda, darbdavio sumokėta pagal civilinę sutartį, nesietina su darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties vykdymu, todėl nepatenka į LR Darbo kodekso 253 straipsnio 3 punkto reglamentavimą. Minėtoje byloje nustatyta, kad ieškovą - darbdavį su kitu asmeniu siejo civilinė sutartis, kurios vykdymas buvo užtikrintas bauda. Bauda yra viena iš netesybų formų. Netesybos yra mokamos už sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Sutartyje buvo numatyta, kad už ieškovo neblaivių darbuotojų pasirodymą AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanijos“ teritorijoje yra mokama bauda. Kadangi įsipareigojimas buvo pažeistas, tai baudą sumokėjo darbdavys. Darbuotojo pasirodymas neblaivaus darbe yra darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikoma drausminė atsakomybė (LR Darbo kodekso 236 straipsnis). Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos įstatymo numatytos drausminės nuobaudos, bet baudos skyrimo Darbo kodekse nenumatyta (LR Darbo kodekso 237 straipsnis). Regresinis reikalavimas darbuotojui gali būti pareikštas, jeigu yra nustatomas bent vienas darbuotojo materialinės atsakomybės už žalą atvejis pagal LR Darbo kodekso 253 straipsnį.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad DK 253 straipsnio 3 punkte numatytas atvejis dėl darbuotojo kaltės darbdavio turėtos išmokos, pasireiškusios bauda, atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas.

Įstatymo leidėjo LR Darbo kodekso 253 str. įtvirtintame materialinės atsakomybės atvejų sąraše nenumatyta, jog darbuotojui, pažeidusiam bendro pobūdžio pareigą elgtis rūpestingai, gali būti taikoma atsakomybė, jei nėra darbo tvarkos taisyklių, pareigybės aprašymų ar kitų instrukcijų pažeidimo. Šią įstatymo leidėjo nuostatą Lietuvos Aukščiausiasis teismas aiškino plečiamai, jog nustatant žalą padariusio asmens veiksmų teisėtumą galima vadovautis bendromis atsakomybės taisyklėmis bei kitais šaltiniais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-16/2004 konstatuota, kad tais atvejais, kai tam tikrų pareigų atlikimą reglamentuoja specialūs įstatymai, kiti teisės aktai ar profesinės etikos taisyklės, vertinant tokias pareigas ėjusio žalą padariusio asmens

veiksmus, reikia vadovautis ne tik bendrąsias atsakomybės taisykles nustatančiomis normomis, bet ir kitais šaltiniais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 20 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-334/2010 vadovo materialinei atsakomybei taikyti objektyvaus elgesio standartai. Minėtoje byloje kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad administracijos vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui. Įmonę ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, o tai reiškia, kad įmonės administracijos vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais (LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnis). Administracijos vadovui keliami lojalumo pareiga, nes įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą, jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus. Ar įmonės administracijos vadovas konkrečiu atveju šias pareigas įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą.<sup>30</sup>

Įvertinus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką bei darbuotojo materialinės atsakomybės individualų pobūdį, darytina išvada, kad bendro pobūdžio pareigos elgtis apdairiai ir rūpestingai pažeidimas turėtų būti vertinamas kaip materialinės darbuotojo atsakomybės atsiradimo atvejis LR Darbo kodekso 253 straipsnio prasmes, jei nustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos.

### **3 DALIS. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA NUSTATANT VISIŠKĄ DARBUOTOJŲ MATERIALINĘ ATSAKOMYBĘ**

Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suprantama kaip darbuotojui taikoma turtinio pobūdžio atsakomybė už jo kaltais veiksmais ar neveikimu padarytą žalą, kuri nėra ribojama dydžiu.<sup>31</sup> Teisės teorijoje laikomasi vieningos nuomonės, kad visiška darbuotojų materialinė atsakomybė, yra atsakomybė, kurios atveju darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, neribojant jos iš anksto nustatytais dydžiais ir taikoma tik įstatymo nustatytais atvejais.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų išplėstinės kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B., V. K.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S).

<sup>31</sup> *Supra note 7.*

<sup>32</sup> *Supra note 13*, p. 388.

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje plėtojama kaip išvestinė žalos atlyginimo forma iš ribotos materialinės darbuotojų atsakomybės ir taikoma nustačius, jog objektyviai egzistuoja LR Darbo kodekso 255 straipsnyje nustatyti kriterijai.

Įstatymų leidėjas numatė baigtinį sąrašą atvejų, kuomet darbuotojas privalo atlyginti visą žalą darbdaviui, plečiamasis ar siaurinamasis minėto sąrašo atvejų aiškinimas negalimas. Kadangi įstatymų leidėjas išskyrė tik keletą atvejų, kuomet konstatavus juridinę jų sudėtį, galima reikalauti visiško žalos atlyginimo, tai nedviprasmiškai rodo kiekvieno atvejo svarbą ir išskirtinumą. Tokią išvadą galima daryti remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išaiškinimu 2007 m. lapkričio 26 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-517/2007, kad tik specialiais įstatyme nustatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš anksto nustatytais dydžiais, ir, įrodęs reikalavimo pagrįstumą, tokį atlyginimą gali gauti. Visais kitais atvejais, darbdavys neturi net tokios (visiško žalos atlyginimo) reikalavimo teisės.

Lietuvos Aukščiausias Teismas visiško žalos atlyginimo reikalavimo įrodinėjimo pareigą perkėlė darbdaviui.<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 28 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-20/2008 yra išaiškines, kad įrodinėjimo dalykas yra juridiniai faktai, su kuriais įstatymas sieja ginčijamo santykio buvimą ar nebuvimą. Faktai, kuriais pagrįsti šalių reikalavimai ir atsikirtimai bei kitos aplinkybės, kurias būtina nustatyti taikant materialines teisės normas ginčo santykiams reglamentuoti. Įrodinėjimo tikslas – tai teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir vertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku egzistuoja arba neegzistuoja.<sup>34</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra analizuojamas visiško žalos atlyginimo atskirais darbuotojų materialinės atsakomybės atvejais taikymas. Dažniausiai pasitaikę ir labiausiai išplėtoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai, kai žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Visiškai atlyginama žala, padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (LR Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011-02-07 nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011 konstatuota, jog atlygintinos žalos dydį

---

<sup>33</sup> *Supra note 7.*

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 28 d. nutartis, civilinėje byloje R. P. v. V. B.; byla Nr. 3K-3-20/2008, kat. 21.4.1.1, 114.5, 114.11, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. V. G., bylos Nr. 3K-3-13/2009, kat. 28.1 (S).

sudaro padaryta žala, ir jos dydis neribojamas pagal LR Darbo kodekso ir kitus įstatymus, jeigu visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja (jei ši sutartis neprieštarauja įstatymo imperatyviosioms nuostatomis ar nėra nugincyta kaip negaliojanti).

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja, kai ji sudaryta nepažeidžiant LR Darbo kodekso 256 straipsnio reikalavimų su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Materialinės atsakomybės sutartis turi būti įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius išpareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų.

Ar materialinės atsakomybės sutartis galioja, kuomet sudaryta su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, tačiau konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nenustatytas kolektyvinėje sutartyje bei tais atvejais, kai kolektyvinė sutartis nesudaryta ?

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje įtvirtinta teisės taikymo taisyklė, kad kolektyvinės sutarties nebuvimas, o taip pat esamoje kolektyvinėje sutartyje nenustatymas konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kurias einantis darbuotojas turi sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, nedaro šalių pasirašytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties negaliojančia.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006 buvo nustatyta, kad kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007, teismas konstatavo, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Ieškovo darbuotojas atsakovas dirbo sandėlininku bendrovės kieto kuro sandėlyje, darbdaviui padaryta žala (anglies trūkumas), įvertinta pinigine išraiška - tiesioginiai nuostoliai. Šioje byloje kasacinės instancijos teismas padarė išvadą, kad darbuotojo darbas, susijęs su

materialinių vertybių išsaugojimu yra visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindas. Tokiu būdu buvo patvirtinta ankstesnė kasacinės instancijos teismo išsakyta pozicija, kad kolektyvinė sutartis ir joje nurodytas pareigybių, su kuriomis sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis sąrašas, nėra visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindas ir prielaida.

Aukščiau cituojamoje byloje apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad, nustatčius, jog su atsakovu sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, jo kaltė dėl patikėtų materialinių vertybių praradimo yra preziumuojama, t. y. atsakovas laikomas kaltu, kol neįrodo priešingai. Darbuotojo kaltės prezumpcija, įvykus visiškos materialinės atsakomybės sutartyje numatytai sąlygai, leidžia teigti, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra skirta darbdavio turtinių interesų apsaugai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007 pažymėta, kad pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą apibrėžia sutartyje numatyta šalių teisių ir pareigų apimtis. Jei darbuotojas turi pareigą ir atsakomybę už jam perduotų materialinių vertybių išsaugojimą, tai darbdavys turi atitinkamą priešpriešinę pareigą sudaryti sąlygas ir užtikrinti priemones darbuotojui perduotoms materialinėms vertybėms išsaugoti.

Vienas pagrindinių civilinės teisės principų – sutarties laisvės principas įtvirtina civilinių santykių subjektų galimybę nevaržomai nuspręsti, ar jam sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštaruoja imperatyviosioms teisės normoms (CK 6.156 str.). Sutarties laisvės principas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-7-2/2004 buvo pritaikytas sprendžiant visiškos materialinės atsakomybės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį klausimą. Kasacinės instancijos teismas, nagrinėjamos bylos kontekste konstatavo, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai esant laisvanoriškos sutarties šalių valios išraiškai, galima preziumuoti, kad visos sutarties sąlygos šalims žinomos, suprantamos – dėl jų pasiektas susitarimas.

Visiškos materialinės atsakomybės sutartyje esant aiškiai ir konkrečiai suformuluotoms darbuotojo atsakomybės sąlygoms, laikytina, jog susitarta dėl visiškos materialinės atsakomybės už patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą, ir esant konkrečiai įvardintiems objektams, dėl kurių praradimo nustatoma visiška materialinė atsakomybė, nėra pagrindo konstatuoti, jog dėl to, kad darbdavys darbuotojo nesupažindino su norminiais aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę, jam

nebuvo aiškios atsakomybės ribos pagal sutartį – atsakomybės ribos ir atsakomybės objektai įvardinti šalių pasirašytoje sutartyje.<sup>35</sup>

Kadangi visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai taikomas sutarties laisvės principas, suteikiantis galimybę nevaržomai nuspręsti, ar sudaryti konkrečią sutartį, darbuotojas, su kuriuo turi būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali atsisakyti tokią sutartį sudaryti.

Pagal suformuotą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, visiškos materialinės atsakomybės sutartis skirta užtikrinti darbdavio turtinius interesus dėl darbuotojo padarytos žalos. Vadinasi atsisakymas pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu. Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad ketinimas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali būti laikomas darbo sutarties sąlygų pakeitimu, o atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali būti lydimas darbo sutarties nutraukimu pagal DK 129 str.<sup>36</sup>

Jau analizuota aukščiau, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui taiko civilinės teisės principus – sutarties laisvės principą, šalių lygiateisiškumo principą, interesų pusiausvyros principą. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai aiškinti Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taiko bendrąsias sutarčių aiškinimo taisykles, įtvirtintas LR Civilinio kodekso 6.193 straipsnyje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2008, nustatyta, kad ginčo šalys 2002 m. gruodžio 10 d. buvo sudariusios visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo atsakyti už jam perduotą materialinių vertybių saugojimą ir panaudojimą, 2006 m. sausio 16 d. transporto priemonės įvedimo į eksploataciją aktu atsakovui darbo funkcijoms vykdyti buvo perduotas automobilis „KIA Carnival“, kurį atsakovas priėmė materialinę atsakomybę. Ieškovas reikalavo priteisti automobilio remonto išlaidas. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, jog apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl atsakovo materialinės atsakomybės už ginčo automobilio sugadinimą, padarė nepagrįstą išvadą, jog atsakovas 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartimi įsipareigojo visiškai atsakyti tik už jam perduotą produkciją ir už ją realizavus gautas lėšas, o 2006 m. sausio 16 d. ginčo šalių pasirašytas aktas neatitinka LR Darbo kodekso 256 straipsnyje visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai keliamų reikalavimų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad visiškos

<sup>35</sup> .; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt., Nr. 3K-7-2/2004, kat.7.3.1.; 7.3.2.

<sup>36</sup> *Supra note* 13, p. 396



materialinės atsakomybės sutarties, kaip ir bet kurios kitos sutarties, turinys gali būti tinkamai atskleistas tik įvertinus tikruosius sutarties šalių ketinimus ir tikslus, jų elgesį po sutarties sudarymo ir kitas svarbias aplinkybes, o ne tik pažodžiui aiškinant sutarties tekstą. Kasacinis teismas nurodė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai aiškinti taikytinos bendrosios sutarčių aiškinimo taisyklės, nurodytos LR Civilinio kodekso 6.193 straipsnyje. Pažymėtina, kad pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė). Teisėjų kolegija nurodė, kad, sistemiškai aiškinant ginčo šalių sudarytos 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo visiškai atsakyti už jam patikėtų materialinių vertybių saugumą, ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktą, pagal kurią atsakovas priėmė materialinę atsakomybę automobilį „KIA Carnival“, darytina išvada, kad automobilis taip pat buvo visiškos materialinės atsakomybės objektas, t. y. pateko į 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutarties reguliavimo sritį. Atsakovui buvo taikoma visiška materialinė atsakomybė tiek pagal visiškos materialinės atsakomybės sutarties nuostatas, tiek pagal automobilio perdavimo akto nuostatas.

Iš aukščiau aptartos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos darytina išvada, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai taikomi civilinės teisės sutarčių aiškinimo, sudarymo principai, tokiu būdu visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra lanksčiau aiškinama, taikoma, sudaroma, priartėja prie civilinės sutarties.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-7-120/2006 nustatyta, kad su atsakove buvo sudaryta darbo sutartis ir darbuotojo individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kuria atsakovė įsipareigojo visiškai materialiai atsakyti už darbdavio jai perduotų piniginių ir kitų materialinių vertybių išsaugojimą. Banko „Hansabankas“ Kauno regiono skyriaus Raseinių klientų aptarnavimo centre banko klientu prisistatęs asmuo, pateikęs suklastotą pasą, iš nukentėjusiojo sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Banko Raseinių klientų aptarnavimo centro specialistė, atlikdama nurodytą operaciją, pažeidė Asmens identifikavimo reikalavimus, t. y. nepatikrino, ar aptarnaujamo asmens parašas atitinka banke turimą parašo pavyzdį. Šioje kasacinės instancijos teismo byloje buvo suformuota itin svarbi teisės taikymo taisyklė, jog visiška materialinė atsakomybė, atsirandanti dėl turtinės darbuotojo atsakomybės ribų panaikinimo, taikoma kaltės ir kitų materialinės atsakomybės sąlygų pagrindu.

Kaip matyti aukščiau aptartose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse yra vertinamos ir analizuojamos visiškos materialinės atsakomybės sutarties sąlygos ir sutartinio įsipareigojimo pasekoje kylanti visiška darbuotojo materialinė atsakomybė.

Šiame kontekste kasacinės instancijos teismas nepagrįstai per mažai analizavo ir vertino materialinės atsakomybės sąlygų egzistavimą ir šių sąlygų pagrindu kylančią materialinę atsakomybę. Visiškos materialinės atsakomybės sutartimi darbuotojui taikoma materialinės ribotos atsakomybės sąlyga pakeičiama į neribotą, tačiau tai nekeičia kitų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų. Vadinasi, sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą, tuo atveju, kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, būtina nustatyti materialinės atsakomybės sąlygas visetą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 7 d. išnagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011, ieškovas Pakruojo ūkininkų kredito unija prašė priteisti iš atsakovės 116 500 Lt materialinei žalai atlyginti. Ieškovo teigimu, atsakovė dirbo kredito unijoje vyriausiąja finansininke, su ja buvo pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Atsakovė pažeidė teisės aktų reikalavimus, padarė ieškovui žalą, kurią turėtų atlyginti LR Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punkto pagrindu.

Pirmos instancijos teismo ir apeliacinės instancijos teismo pozicijos dėl materialinės atsakomybės taikymo sąlygų išsiskyrė. Pirmos instancijos teismas konstatavo, kad atsakovės kaltės dėl pinigų dingimo nenustatyta, t. y. žalos tiesioginiais atsakovės veiksmais nepadaryta, nėra priežastinio ryšio. Apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad atsakovė privalo žalą atlyginti visiškai, nes su ja yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Atsakovės darbas buvo susijęs su lėšų išsaugojimu, tačiau dėl padarytų kompiuterinėje apskaitoje tikrovės neatitinkančių, nepagrįstų apskaitos dokumentais įrašų jos neišsaugotos. Teisėjų kolegija sprendė, kad ieškovės veiksmuose dėl padarytos žalos nėra tyčios. Tokiu būdu apeliacinės instancijos teismas ignoravo materialinės atsakomybės sąlygų taikymą, konstatuodamas, jog prievolė atlyginti žalą kyla, vien tuo pagrindu, kad buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Kasacinės instancijos teismas konstatavo, jog visiška materialinė atsakomybė reiškia, kad darbuotojui taikoma turtinio pobūdžio atsakomybė už jo kaltais veiksmais ar neveikimu padarytą žalą, kuri nėra ribojama dydžiu. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kuria dažniausiai pagal DK darbuotojui taikoma materialinės ribotos atsakomybės sąlyga pakeičiama į neribotą, nekeičia kitų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų. Visiška materialinė atsakomybė, atsirandanti dėl turtinės darbuotojo atsakomybės ribų panaikinimo, taikoma kaltės ir kitų materialinės atsakomybės sąlygų pagrindu. Darytina išvada, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, jog darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas yra būtina prielaida darbuotojo materialinei

atsakomybei pagal visišką materialinės atsakomybės sutartį kilti, nes iš esmės sutartimi yra tik panaikinamos darbuotojo materialinės atsakomybės ribos, pakeičiant atsakomybę į neribotą – visišką atsakomybę turtine prasme.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-7-120/2006 nustatyta svarbi teisės taikymo taisyklė, darbuotojo materialinės atsakomybės atveju atribojant LR Civilinio kodekso 6.253 straipsnio taikymą nuo LR Darbo kodekso 246 straipsnio taikymo.

Prisimenant aukščiau išdėstytus šios bylos faktus, banko darbuotoja, su kuria buvo sudaryta visišką materialinės atsakomybės sutartis, AB banko „Hansabankas“ Kauno regiono skyriaus Raseinių klientų aptarnavimo centre banko klientu prisistačiusiam asmeniui, pateikusiam suklastotą pasą, iš kliento sąskaitos buvo paimti 6000 JAV dolerių. Banko Raseinių klientų aptarnavimo centro specialistė, atlikdama nurodytą operaciją, nepatikrino, ar aptarnaujamo asmens parašas atitinka banke turimą parašo pavyzdį. Kaltininkas buvo nuteistas už dokumento klastojimą ir sukčiavimą, patenkintas AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo. Pirmos ir apeliacinės instancijos teismai susiklosčiusiems santykiams taikė LR Civilinio kodekso 6.253 straipsnį, pagal kurį civilinė atsakomybė netaikoma arba asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės dėl trečiojo asmens veiksmų, dėl kurių atsirado nuostolių, ir konstatavo, kad atsakovė neprivalo atlyginti ieškovui padarytą žalą.

Kasacinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija nesutiko su apeliacinės instancijos teismo argumentu, kad patenkinus ieškovo ieškinį AB bankas „Hansabankas“ nepagrįstai praturtėtų. Nepagrįstą praturtėjimą reglamentuojančios LR Civilinio kodekso normos taikomos nesant nei teisinio akto, nei sandorio prievolei atsirasti, taip pat tada, kai iš pradžių buvo pagrindas turtui gauti, bet vėliau šis pagrindas išnyko. Ieškovo ir atsakovės teisinius santykius reglamentuoja LR Darbo kodeksas ir šalių pasirašyta individuali visišką materialinės atsakomybės sutartis. Šie pagrindai nėra išnykę, todėl apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegijos nurodytos nepagrįstą praturtėjimą reglamentuojančios LR Civilinio kodekso normos netaikytinos, turėjo būti taikomos LR Darbo kodekso 246 straipsnio ir 255 straipsnio 3 punkto nuostatos.

Tam tikrais atvejais darbdavio turto saugumas gali būti užtikrintas sudarius kolektyvinę materialinės atsakomybės sutartį. Remiantis LR Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalimi, tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visišką materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno

jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-396/2005 byla nagrinėję teismai nustatė faktines aplinkybes, kad parduotuvės darbuotojos – pardavėjos ir vedėja dirbo kolektyve ir kad jų atliekamų funkcijų, susijusių su materialinių vertybių apskaita, apsauga, pardavimu ir kt., nėra galimybės atriboti. Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Kasacinės instancijos teismas nurodė, kad kasatorės argumentas, jog darbdavys (atsakovas) nenustatė konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kur gali būti sudaroma visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis, yra nepagrįstas, taip pat nepagrįstas kasatorės argumentas, jog sutartyje turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos, nes tokia darbdavio pareiga LR Darbo kodekse nenumatyta.

Atsakant į klausimą, koku būdu turi būti paskirstytas tarp darbuotojų, pasirašiusių grupinės atsakomybės sutartį, darbdaviui padarytos žalos atlyginimas, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą aukščiau cituojamoje byloje numatyta, kad žalą atlygina visi darbuotojai proporcingai dirbtam laikui.

Dėl kelių darbuotojų kaltės padarytos atlygintinos žalos dydis kiekvienam iš jų nustatomas atsižvelgiant į kaltės laipsnį, materialinės atsakomybės rūšį ir ribas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nustatęs, kad kai žala padaryta kelių darbuotojų, visų pirma būtina nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno iš jų kaltų veiksmų ar neveikimo, t.y. individualizuoti žalos atlyginimą.<sup>37</sup>

Pagal DK 255 straipsnio 2 punktą darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą žalą, jeigu žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekse nustatyta tvarka. Baudžiamoji veika yra nusikalstama, jei ji nustatyta tvarka yra pripažįstama nusikaltimu ar baudžiamuoju nusižengimu ir tai atlieka ikiteisminio tyrimo pareigūnai, teismas. Taigi, baudžiamąjį procesą nutraukus, priėmus išteisinamąjį nuosprendį, už padarytą materialinę žalą visiška darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui nebekyla. Tokiu atveju sprendžiama dėl ribotos materialinės atsakomybės taikymo darbuotojui, jei yra nustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos.

Iki LR Darbo kodekso įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d., galiojusio Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte buvo nustatyta, kad darbuotojai materialiai atsako už

---

<sup>37</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. L., A. K., bylos Nr. 3K-3-280/2003; 2004 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D., bylos Nr. 3K-3-153/2004.

visą dėl jų kaltės įmonei padarytą žalą, kai žala padaryta darbuotojo veiksmis, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinta, kad lingvistinė nurodytos normos analizė leidžia daryti išvadą, jog darbuotojo visiškai materialinei atsakomybei Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte nurodytu pagrindu atsirasti nebūtina konstatuoti, kad yra nusikaltimo sudėtis, o pakanka konstatuoti tik tam tikrus nusikaltimo sudėties elementus, be to, nereikalaujama, kad darbuotojas už savo veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, būtų nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.<sup>38</sup>

Ankstesnis teisinis visiško žalos atlyginimo nusikalstamos veikos atveju reglamentavimas iš esmės skiriasi nuo esamo, tuo tarpu nauja kasacinės instancijos teismo praktika dėl LR Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto taikymo nėra susiformavusi. Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkto taikymui pakako nustatyti tik keletą nusikaltimo sudėties elementų, o esamas teisinis reglamentavimas, įtvirtintas LR Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktas reikalauja nustatyti padarytą nusikalstamą veiką LR Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, vadinasi pats darbdavys ar kiti asmenys negali konstatuoti, ar padaryta nusikalstama veika, to negali padaryti ir teismas nagrinėdamas civilinę ar darbo bylą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-446/2009, konstatavo, kad visiška materialinė atsakomybė Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte nurodytu pagrindu taikoma, jeigu nustatoma darbuotojo veiksmuose tam tikrų baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, be to, nepriklausomai nuo to, buvo dėl konkretaus darbuotojo inicijuotas baudžiamasis persekiojimas (ikiteisminis tyrimas) ar ne, buvo konkrečiam darbuotojui taikoma baudžiamoji atsakomybė ar ne.

Pažymėtina, kad visiškos materialinės atsakomybės pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą sąlygos iš esmės skiriasi nuo nustatytų LR Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte: pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą, visiška materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo veiksmis, turinčiais baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, o pagal LR Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą – už nusikalstama veika padarytą žalą, todėl įstatymų leidėjo yra nustatyta, kad nusikalstama veika turi būti konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.

Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė kyla, kai žala darbdaviui padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis

---

<sup>38</sup> *Supra note 5.*

darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese (LR Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktas). Darbdavys siekiantis gauti žalos atlyginimą turi įrodyti, kad perdavė darbuotojui atitinkamai įrankius, priemones naudotis darbe. Įstatymas nustato du atvejus, kai tam tikras turtas duotas darbuotojui naudotis darbe ir kai turtas perduotas naudoti gamybos procese. Reikia skirti įstatymo leidėjo nustatytas sąvokas įrankiai ir priemonės. Darbo kodekso komentare įrankiai apibrėžiami kaip visa „instrumentika“, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Darbo priemonės suprantamos kaip įrenginiai, kuriuos aptarnauja darbuotojai ar darbo saugos priemonės. Tiek už priemones, tiek už įrankius darbuotojai yra atsakingi visą jų naudojimo laikotarpį, šių daiktų nuosavybės teisė priklauso savininkui.<sup>39</sup>

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas automobilių traktuoja kaip darbo priemonę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-327/2004, konstatavo, kad pagal LR Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalį, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Atsakovo darbas buvo tiesiogiai susijęs su jam perduotų materialinių vertybių gabenimu, o automobilis jam buvo perduotas kaip priemonė toms vertybėms gabenti, todėl už jo sugadinimą (LR Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punktas) atsakovas privalo atlyginti visą žalą.

Darytina išvada, jog darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejais kai žala padaroma prarandant įrankius, priemones, drabužius ir žala padaroma darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis konkuruoja. Tik prarandant įrankius, priemones darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, o jei šie yra sugadinami, sunaikinami, visiška materialinė atsakomybės bus taikoma tik tuo atveju, kai pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė kyla ir tuomet, kai žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Tai savarankiškas visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, kai visišką darbuotojo materialinę atsakomybę nustato specialūs teisės norminiai aktai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje žalos padarymas kitokiu būdu ir kitokiam turtui suprantamas kaip kitoks negu LR Darbo kodekso numatytas žalos būdas ar jame numatytas turtas.

---

<sup>39</sup> *Supra note 13, p. 390.*

Įmonės vadovo materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose, taigi, plačiau ši visiškos materialinė atsakomybės atsiradimo atvejį verta nagrinėti remiantis specialaus darbo teisinio santykio subjekto - įmonės vadovo atsakomybės pagrindu.

LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir kad su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tai sudaro pagrindą išvadai, kad bendrovės vadovui taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias LR Darbo kodekso nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus. Jie taikomi tiek, kiek turinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja LR Darbo kodeksas (LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008 teisėjų kolegija padarė išvadą, kad pagal LR Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktą darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Byloje nustatyta, kad atsakovas, būdamas ieškovo bendrovės UAB „Optimalūs finansai“ vadovas, sudarė su trečiuoju asmeniu penkias cesijos sutartis, pagal kurias už 201 000 Lt įsigijo reikalavimo teises į 223 093 Lt debitorinius įsiskolinimus skolininkams. Ieškovas teigė, kad atsakovas, sudarydamas cesijos sutartis, veikė neprotingai, nesąžiningai ir neapdairiai, nes priėmė sprendimą, akivaizdžiai nuostolingą bendrovei bei viršijantį normalią gamybinę-ūkinę riziką, taip pažeidė LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje ir LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje nustatytą juridinio asmens valdymo organo nario pareigą veikti sąžiningai ir protingai bendrovės ir jos akcininkų atžvilgiu, jų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais. Sudarydamas cesijos sutartis atsakovas neįsitikino, ar trečiasis asmuo tikrai turi perleidžiamas reikalavimo teises į skolininkus. Cesijos sutartimis įsigyti tariami kreditoriniai reikalavimai, nesuteikiantys ieškovui reikalavimo teisės į skolininkus. Be to, reikalavimo teisės perleistos į nemokius skolininkus, todėl bendrovei padaryta reali žala – prarastos realiai turėtos lėšos.

Pirmos instancijos teismas Klaipėdos apygardos teismas 2007 m. rugsėjo 17 d. sprendimu ieškinį patenkino. Teismas padarė išvadą, kad atsakovas, sudarydamas cesijos sutartis, pažeidė LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnį, LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnį, savo neteisėtais ir kaltais veiksmais padarė bendrovei žalos, todėl yra pagrindas taikyti jam civilinę atsakomybę pagal LR Civilinio kodekso 6.245-6.249 straipsnius ir LR Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnį.

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2008 m. balandžio 22 d. sprendimu pirmosios instancijos teismo sprendimą panaikino ir ieškinį atmetė. Teisėjų kolegija konstatavo, kad atsakovo veiksmai sudarant cesijos sutartis nepripažįstami neprotingais, prieštaraujančiais bendrovės interesams, viršijančiais normalią ūkinę riziką, t. y. nevykdymu ar netinkamų pareigų vykdymu. Dėl to atsakovui neatsirado civilinės atsakomybės atlyginti žalą (LR Civilinio kodekso 6.246 straipsnis).

Kasacinės instancijos teismas konstatavo, jog bendrovės vadovui kyla materialinė atsakomybė. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir kad su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Būtent ši teisės norma sudarė pagrindą kasacinės instancijos teismo išvadai, kad bendrovės vadovui taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias LR Darbo kodekso nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus. Jie taikomi tiek, kiek turtinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja LR Darbo kodeksas (LR Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis). Pagal LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalį juridinio asmens organo nariui nustatyta visiška atsakomybė už padarytą žalą juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad pagal LR Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktą darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Kasacinės instancijos teismas išnagrinėtoje byloje padarė išvadą, kad bendrovės administracijos vadovo pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu padaryti nuostoliai yra bendrovei padaryta žala. Juridinio asmens valdymo organo nariui pagal LR Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktą kaip pagrindas vadovo visiškai materialinei atsakomybei atsirasti.

Aukščiau aptarta byla buvo nagrinėjama kasacine tvarka Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos (civilinė byla Nr. 3K-7-444/2009, 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis). Išplėstinė teisėjų kolegija iš esmės nesutiko su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartimi. Įgyvendindama kasacinio teismo kompetenciją – formuoti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus (LR Teismų įstatymo 23 straipsnio 2 dalis) – ir siekdama suvienodinti teisės aiškinimo ir taikymo praktiką bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybės aspektu, išplėstinė teisėjų kolegija nagrinėjamos bylos kontekste konstatavo, kad uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos



valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą. Civilinei atsakomybei taikyti pirmiau nurodytomis sąlygomis teisiškai nereikšminga aplinkybė, ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis.

Pateikdamas šią teisės taikymo ir aiškinimo taisyklę, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė, kad bendrovės vadovą ir bendrovę sieja sutartiniai santykiai, kurie įforminami darbo sutartimi, be to, su vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis (ABĮ 37 straipsnio 4 dalis, 2003 m. gruodžio 11 d. įstatymo Nr. IX-1889 redakcija). Akcentuojant tai, kad administracijos vadovui daugelis teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, todėl administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai, o vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti.

Administracijos vadovas yra specialus subjektas, jam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai, administracijos vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*). Išplėstinė teisėjų kolegija padarė išvadą, kad kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Toje pačioje nutartyje išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat to paties įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (LR Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis).

Bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi išplėstinės teisėjų kolegijos įvardintuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose. Kasacinės instancijos teismas įvertinęs LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies nuostatą, pagal kurią – bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas, konstatavo ir įvardijo juridinio vadovo statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai.

Tokiu būdu išplėstinė teisėjų kolegija nustatė vadovo ir bendrovės santykių dualizmą: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas.

Sprendžiant įmonės vadovo visiškos materialinės atsakomybės klausimą, pirmiausia būtina nustatyti, kokiuose santykiuose bendrovės atžvilgiu vadovas veikia, jei vadovas veikia bendrovės „vidiniuose“ santykiuose, organizuojant kasdienę bendrovės veiklą ir darbą, priimant sprendimus dėl darbuotojų priėmimo, atleidimo, darbo tvarkos ir sąlygų, ir pan., įmonės vadovui taikoma darbuotojo visiška materialinė atsakomybė. Esant aukščiau pateiktai teisės aiškinimo taisyklei, bei kalbant apie įmonės vadovo atsakomybę „vidiniuose“ santykiuose, visiška įmonės vadovo atsakomybė galima tuomet, kai nustatyti LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyti juridiniai faktai.

Iki Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutarties kasacinio teismo praktika dėl bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo atsakomybės nebuvo vienoda. Daugelyje kasacinio teismo nutarčių vadovo atsakomybė buvo vertinama kaip civilinė, o rečiau – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę.<sup>40</sup>

Grįžtant prie LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies nuostatos, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darytina išvada, kad vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkta darbo teisės kategorija – visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Įvertinus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės taikymo išaiškinimus aptartus šiame darbe, jog tarp bendrovės ir vadovo yra civiliniai teisiniai atstovavimo santykiai, vadovo santykiai su bendrove turėtų būti reglamentuoti civiline sutartimi, kurioje būtų aptartos vadovo atsakomybės sąlygos.

Vadovo atsakomybė už jam perduotas materialines vertybes, darbo priemones ir kita išlieka ribota, jei su vadovu nepasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Visiška materialinė atsakomybė įmonės vadovui išlieka tik remiantis LR Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktu, kai vadovas veikia „vidiniuose“ santykiuose su įmone.

Jei žala padaryta tyčia, darbuotojas privalo atlyginti visus darbdavio patirtus nuostolius. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo yra konstatavęs, kad bet kuri tyčios rūšis tiek tiesioginė ar netiesioginė tyčia sukelia visiškos materialinės atsakomybės atsiradimą<sup>41</sup>.

Darbo teisės normos nepateikia kaltės bei jos formų sąvokos, tačiau akivaizdu, jog kaltės formas lemia materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai darbuotojo veiksmais padaroma žala dėl neatsargumo, taikoma ribota darbuotojo materialinė atsakomybė, o

---

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B. ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006; kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S), 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8 (S); 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, bylos Nr. 3K-3-316/2007, kat. 50.5; 114.4; 114.11 (S); 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė*, bylos Nr. 3K-3-295/2008, kat. 124.2.7 (S); 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, bylos Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11 (S).

<sup>41</sup> *Supra* note 5.

tyčiniais veiksmais padaryta darbuotojo žala užtraukia visišką materialinę atsakomybę (LR Darbo kodekso 255 str. 1 p.).

Darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje kaltė turi būti suprantama objektyviai, t.y. žalą padariusio asmens objektyvus vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija, o darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad tais atvejais, kai yra sudaryta visiškos materialinė atsakomybės sutartis, darbuotojų kaltė yra preziumuojama.

#### **4 DALIS. LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA DĖL DARBUOTOJO PADARYTOS NETURTINĖS ŽALOS ATLYGINIMO**

Turtinė ir neturtinė žala yra dvi savarankiškos žalos rūšys, atlyginamos skirtingais pagrindais, o jų dydis nustatomas pagal skirtingus kriterijus.

Turtinė žala atlyginama, kai nukenčia asmens ekonominiai interesai ir šios žalos dydis pinigais gali būti apskaičiuojamas tiksliai pagal objektyvius kriterijus. Tuo tarpu neturtinės žalos, atsirandančios dėl neturtinio pobūdžio praradimų, kai pakenkiama nematerialioms, t. y. ekonominės vertės neturinčioms, vertybėms, neįmanoma tiksliai įvertinti pinigais, ir šios žalos pinigine išraiška nustatoma vadovaujantis kriterijais, kurių nebaigtinis sąrašas įtvirtintas LR Civilinio kodekso 6.250 straipsnyje.<sup>42</sup>

LR Darbo kodekso 250 straipsnis numato, jog darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. LR Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalyje nustatyta, 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. To paties straipsnio 2 dalyje, nustatyta, kad teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.

Aiškindamas ir taikdamas šias materialinės teisės normas, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas (LR Darbo kodekso 250 straipsnis), taikomas tada, jeigu nustatomos būtinosios atsakomybės sąlygos:

---

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S).

neteisėta veika, dėl neteisėtos veikos patirta neturtinė žala, priežastinis neteisėtos veikos ir neturtinės žalos ryšys, kaltė.<sup>43</sup>

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta, kad neturtinės žalos atlyginimo atveju netaikomos materialinės atsakomybės sąlygos, tačiau taikomos civilinės atsakomybės sąlygos. Tokią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išvadą galima pagrįsti įstatymo leidėjo įtvirtinta LR Darbo kodekso nuostata, jog neturtinės žalos dydį, kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Neabejotinai įstatymo leidėjas nukreipia į civilinio kodekso nuostatų taikymą nustatant neturtinės žalos dydį. Vadinasi, įvertinus tai, kad, reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, įtvirtintas LR Darbo kodekse bei apimantis tiek darbuotojo, tiek darbdavio atsakomybę, neturtinės žalos institutas darbo teisėje turi būti laikomas materialinės atsakomybės instituto dalimi. Materialinė atsakomybė išsiskiria esmine savybe, kuomet vienas darbo teisinio santykio subjektas padaro žalą kitam darbo teisinio santykio subjektui, neatlikdamas darbo pareigų ar netinkamai jas atlikdamas (LR Darbo kodekso 246 str.). Darytina išvada, jog nustatant darbo sutarties šalių teisę į neturtinės žalos atlyginimą, darbo teisinių santykių pažeidimo kontekste, turėtų būti taikytinos visos LR Darbo kodekso 246 straipsnyje nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos.

Darbo sutarties šalys LR Darbo kodekso 250 straipsnio kontekste yra darbuotojas ir darbdavys.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtose bylose pažymėta, kad darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio neteisėtais veiksmais, pavyzdžiui, kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, neteisėtai perkeliamas į kitą darbą, jam neteisingai paskiriama drausminė nuobauda, paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusi su jo darbo savybėmis, ir kita.<sup>44</sup> Darbdaviu gali būti tiek juridinis, tiek fizinis asmuo. Darbdaviui fiziniam asmeniui dėl padarytos neturtinės žalos atlyginimo taikomos tokios pačios taisyklės kaip ir fiziniam asmeniui. Neturtinė žala darbdaviui fiziniam asmeniui padaroma kai darbuotojas neatlieka ar netinkamai atlieka darbo pareigas, sukelia darbdaviui išgyvenimų, praradimų. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. liepos

<sup>43</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje *B. T. v. Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras*, bylos Nr. 3K-3-37/2009, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Multisauga“* Nr. 3K-3-601/2009, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, bylos Nr. 3K-3-10/2006, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, byla Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2008 konstatuota, kad fiziniam asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ar dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus.

Teisės teorijoje laikomasi nuostatos, kad juridiniam asmeniui negali būti padaryta neturtinė žala. Juridinis asmuo gali reikalauti tik paneigti jo reputaciją žeminančias žinias ir pretenduoti į turtinių nuostolių atlyginimą.<sup>45</sup> Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui yra suprantama kaip darbdavio dalykinės reputacijos pabloginimas. Dalykinė reputacija – tai nepriekaištingas įmonės vardas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacine tvarka išnagrinėtose bylose yra konstatavęs, kad LR Civilinio kodekso 2.24 straipsnio nuostatos, kurios skirtos asmens garbės ir orumo gynimui, yra taikomos ginant pažeistą juridinio asmens dalykinę reputaciją. Juridinio asmens reputacijos gynimas pagal CK 2.24 straipsnį taikomas už tikrovės neatitinkančių duomenų, kurie kenkia juridinio asmens reputacijai paskleidimą<sup>46</sup>.

Teismų praktikoje yra suformuotos juridinio asmens dalykinės reputacijos (gero vardo) gynimo sąlygos. Juridinio asmens dalykinė reputacija ginama kai nustatoma šių faktų visuma: žinių paskleidimo faktas, faktas, kad paskleistos žinios yra apie ieškovą, faktas, kad paskleistos žinios žemina ieškovo gerą vardą, faktas, kad paskleistos žinios neatitinka tikrovės.

Pagal įstatymą nustatyti neturtinės žalos dydį, t. y. nustatyti teisingą piniginę kompensaciją už nukentėjusio asmens patirtus neturtinio pobūdžio praradimus, vadovaujantis nurodytais kriterijais, yra teismo funkcija (LR Darbo kodekso 250 straipsnis, LR Civilinio kodekso 6.250 straipsnis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas teisės normas, reglamentuojančias neturtinės žalos atlyginimą, yra nurodęs, kad neturtinės žalos dydis, išreikštas pinigais, yra bendrieji nuostoliai, kurių įrodinėjimo specifika yra ta, jog jų dydį nustato teismas, o nukentėjęs asmuo turi pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių neturtinės žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų.<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-9/2006 be kita ko yra konstatavęs, kad toks neturtinės žalos atlyginimo teisinis reglamentavimas įstatymų leidėjo nustatytas tam, kad teisės į

---

<sup>45</sup> MIKELĖNIENĖ, D., MIKELĖAS, V. *Neturtinės žalos kompensavimas*. Vilnius, Justitia, 1998 Nr. 3, p. 6.

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006-12-20 nutartis civilinėje byloje UAB „Šilutės komunalininkas“ v. P. S. individualiai įmonei „Uola“ Nr. 3K-3-667/2006, kat. 22.7; 27.12 (S).

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. F. A. K., bylos Nr. 3K-3-9/2006, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje L. Z., M. Z., V. Z., G. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė, bylos Nr. 3K-7-255/2005.

neturtinės žalos atlyginimą įgyvendinimas nepažeistų nurodytų principų ir nesukeltų neadekvačiai sunkių pasekmių žalą atlyginti turinčiam asmeniui.

Pažymėtina ir tai, kad teismas, sprenddamas dėl neturtinės žalos dydžio, turi atsižvelgti į jau suformuotą šiuo klausimu teismų praktiką, kiekvienu atveju įvertinęs konkrečios nagrinėjamos bylos aplinkybes.

Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės bylas pasitaiko atvejų, kai žala, tame tarpe ir neturtinė žala nustatoma tarpusavio šalių susitarimu. Tokiu atveju pareiškus atgręžtinį reikalavimą atsakovui dėl sumokėtos neturtinės žalos atlyginimo, reikia nustatyti, kokio dydžio neturtinės žalos atlyginimą sumokėjo darbdavys trečiajam asmeniui, o po to patikrinti sumokėto gera valia trečiajam asmeniui žalos atlyginimo dydžio atitiktį įstatymo nustatytiems neturtinės žalos pinigines išraiškos apskaičiavimo kriterijams.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 26 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr.3K-3-517/2007 nustatyta, kad dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio buvo susitarta ieškovo – darbdavio, atlyginusio žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojo kaltės, ir nukentėjusių trečiųjų asmenų tarpusavio susitarimu, jiems nesikreipiant į teismą. Ieškovas, geranoriškai atlyginęs nukentėjusiems tretiesiems asmenims jo darbuotojo padarytą žalą, įgijo atgręžtinio reikalavimo teisę į darbuotoją (atsakovą), dėl kurio kaltės atsirado ši žala, tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo. Kasacinės instancijos teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad tokiu atveju, kai asmuo regreso tvarka reikalauja nuostolių atlyginimo, nustatyto ir kaip neturtinė žala sumokėto pagal galiojantį ir neginčijamą regredento ir nukentėjusiųjų (trečiųjų asmenų) tarpusavio susitarimą, regredento prašomas priteisti žalos atlyginimo dydis vertintinas kaip nustatytas, nebent paaiškėja, kad nurodytas susitarimas prieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms.

Visgi, kasacinės instancijos teismas nurodė, kad regredento pareiga yra pagrįsti turint teisę reikalauti iš atsakovo būtent tokio dydžio žalos atlyginimo, kiek jis geranoriškai sumokėjo tretiesiems asmenims pagal jų tarpusavio susitarimą. Atsakovas atitinkamai turi teisę ginčyti iš jo regreso tvarka prašomos priteisti žalos dydį, nurodydamas argumentus dėl pagrindo jį sumažinti buvimo (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis, DK 257 straipsnio 5 dalis).

Nustatant neturtinės žalos dydį darbuotojui dėl darbdavio neteisėtų veiksmų ar neturtinės žalos dydį darbdaviui dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų, kasacinio teismo praktikoje yra išskirti reikšmingi darbo santykius apibūdinantys neturtinės žalos dydžio

kriterijai, t. y. darbo santykių trukmė, turėtos darbuotojo nuobaudos, taip pat jo teisių pažeidimo aplinkybės ir pasekmės, pažeistų teisių apgynimas teismo sprendimu ir kita.<sup>48</sup>

Skirtingai nei turtinės žalos atlyginimo atveju, kuomet siekiama kompensuoti patirtą turtinę žalą pilnai, neturtinės žalos atlyginimo atveju pagal formuojamą teismų praktiką neturtinio pobūdžio išgyvenimų ir praradimų patyrusiam asmeniui priteistinos neturtinės žalos, dėl savo prigimties negalinčios visiškai atlyginti patirtos dvasinės skriaudos, taigi – ir būti tiksliai apskaičiuotos piniginiu ekvivalentu, atlyginimo dydžio nustatymas grindžiamas teisingo neturtinės žalos atlyginimo, kompensacinio, bet ne baudinio civilinių teisių gynimo būdo, koncepcija kuri, viena vertus, apima teismo siekį nustatyti teisingą, kuo labiau sušvelninančią neigiamus padarinius kompensaciją už asmens patirtus neturtinio pobūdžio išgyvenimus ir praradimus, kita vertus, – reikalavimą laikytis žalos atlyginimo subjektų interesų pusiausvyros, taip pat lygiateisiškumo principo, kuris neturtinės žalos atlyginimo srityje reiškia teismo pareigą parinkti žalos atlyginimo dydį, panašų į analogiško pobūdžio bylose priteistus neturtinės žalos atlyginimo dydžius.<sup>49</sup>

Kadangi kiekvienu konkrečiu atveju pažeidžiama skirtinga įstatymu saugoma teisinė vertybė, neturtinė žala patiriama individualiai, tai, be CK 6.250 straipsnio 2 dalyje išvardytų ir teismo konkrečiu atveju reikšmingomis pripažintų aplinkybių, kaip į vieną iš kriterijų neturtinės žalos atlyginimo dydžiui nustatyti būtina atsižvelgti į pažeistos teisinės vertybės pobūdį, specifiką.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2009-10-13 nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-416/2009 2009-10-13 konstatavo, kad pažeistos vertybės pobūdis, specifika, kaip objektyvus kriterijus, pripažintinas vienu iš esminių neturtinės žalos atlyginimo dydžio parinkimo kriterijų, į kurį atsižvelgiant nustatomi teisės pažeidimo sukelti neigiami neturtinio pobūdžio padariniai nukentėjusiam asmeniui, tačiau, teisingo neturtinės žalos atlyginimo koncepcijai reikalaujant ne tik užtikrinti protingą nukentėjusiojo ir žalą padariusio asmens skirtingų interesų pusiausvyrą bei proporcingumo principo laikymąsi, bet ir kuo labiau individualizuoti neturtinės žalos atlyginimo nustatymo procesą, nes kiekvienam asmeniui jo teisių pažeidimas turi skirtingą poveikį, neturtinės žalos atlyginimo dydžiui nustatyti turi reikšmės visos – tiek susijusios su pažeistų teisių ir teisių pažeidimo pobūdžiu, tiek leidžiančios įvertinti

---

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“; byla Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

<sup>49</sup> 2007 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. I. M., UADB „Ergo Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-364/2007, kat. 44.2.4.2; 44.8 (S).

konkrečią nukentėjusiojo, taip pat žalą padariusio asmens situaciją ir taip individualizuoti pinigines kompensacijos dydžio parinkimą.

Kasacinio teismo pozicija dėl neturtinės žalos dydžio individualizavimo atskleista nagrinėjant darbdavio padarytos neturtinės žalos darbuotojui kontekste, dėl neteisėto darbuotojo atleidimo, tačiau sprendžiant klausimą dėl darbuotojo padarytos neturtinės žalos atlyginimo darbdaviui, turėtų būti taikomi tie patys neturtinės žalos individualizavimo principai.

Neturtinės žalos atlyginimo dydį kiekvienu konkrečiu atveju, apsprendžiamas vertybės pobūdis ir specifika, o taip pat būtina vadovautis tiek įstatyme nustatytais, tiek teismų praktikoje suformuotais bei taikomais vertinamaisiais kriterijais, sudarančiais pagrindą nustatyti didesnę ar mažesnę atlygintinos neturtinės žalos dydį konkrečioje byloje, taip pat atsižvelgti į teismų ankstesnėse analogiško pobūdžio bylose priteistus neturtinės žalos atlyginimo dydžius<sup>50</sup>.

Reikia pažymėti, kad teismų praktikoje yra suformuoti sekantys vertinamieji neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijai: darbo santykių trukmė, turėtos darbuotojo nuobaudos, paskatinimai, darbuotojo ar darbdavio teisių pažeidimo aplinkybės ir pasekmės, darbuotojo darbo pobūdis, atsakomybės laipsnis, darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies įvertinimas, šeimyninė padėtis, turtinė padėtis, mokamas darbo užmokestis, reputacijos pablogėjimas, gero vardo sumenkinimas.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, darytina išvada, kad neturtinės žalos institutas darbo teisėje yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, todėl turėtų būti laikomas materialinės atsakomybės darbo teisėje instituto dalimi. Esant šiam samprotavimui, neturtinės žalos institutui turėtų būti taikomas materialinės atsakomybės sąlygos įtvirtintos LR Darbo kodekso 246 str. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, sprendžiant tiek darbuotojo, tiek darbdavio materialinės atsakomybės klausimą taikomos civilinės atsakomybės sąlygos, išvengiant dviejų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymo: žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla, pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais. Bene svarbiausia yra tai, jog taikant materialinės atsakomybės nuostatas neturtinės žalos atlyginimo atveju, galėtų būti taikoma ribota darbuotojų materialinė atsakomybė pagal LR Darbo kodekso 254 straipsnio nuostatas. Tai ypač aktualu darbuotojo padarytos neturtinės žalos atlyginimo atveju. Kita vertus aukščiau apžvelgta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika rodo, kad neturtinės žalos atlyginimo institutas turi teisingo kompensavimo

---

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 14 d. nutartį civilinėje byloje *G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1.



pobūdį, jam netaikomas visiškasis nuostolių atlyginimo principas, baudimo principas. Vadinasi yra pagrįsta manyti, kad darbuotojas atlygina darbdaviui padarytą neturtinę žalą įstatymu nustatytos materialinės atsakomybės ribose. Logiška manyti, kad jei darbuotojui padariusiam turtinę žalą taikoma ribota atsakomybė, tokį patį pobūdį su įstatyme nustatytomis išimtimis gali turėti ir neturtinės žalos atlyginimo institutas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje minėti neturtinės žalos atlyginimo klausimai nėra išspręsti, nepateikta teisės taikymo taisyklė dėl ribotos darbuotojo atsakomybės taikymo atlyginant neturtinę žalą padarytą darbdaviui, taip pat nenustatyti aiškūs neturtinės žalos, padarytos darbuotojo darbdaviui kriterijai, neatsakyta, ar darbdavys fizinis asmuo turi teisę į neturtinę žalą ir kokio pobūdžio pakenkimais pastarajam gali būti padaroma neturtinė žala.

#### **4 DALIS. DARBUOTOJŲ PADARYTOS ŽALOS DYDŽIO NUSTATYMAS IR IŠIEŠKOJIMO TVARKA**

Darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos (DK 257 str.).

Dėl žalos sampratos, jos rūšių ir sudėties šiame skyriuje nebus pasisakyta. Žala, kaip darbuotojo materialinės atsakomybės sąlyga yra aptarta pirmame skyriuje. Šio skyriaus tikslas išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, nustatant atlygintinos žalos dydį, įvertinti žalos dydį mažinančius kriterijus, aptarti darbdavio regreso teisės į darbuotoją ypatumus, žalos išieškojimo tvarką.

Galiojančio LR Darbo kodekso normos nenumato žalos dydžio paskirstymo kai žala padaryta kelių darbuotojų kaltais veiksmais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009 konstatuota, kad pagal DĮK 147 straipsnio 1 dalį dėl kelių darbuotojų kaltės padarytos atlygintinos žalos dydis kiekvienam iš jų nustatomas atsižvelgiant į kaltės laipsnį, materialinės atsakomybės rūšį ir ribas. Kai žala padaryta kelių darbuotojų, visų pirma būtina nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno iš jų kaltų veiksmų.

Aukščiau minėtoje byloje kasacinės instancijos teismas nustatė, jog ieškovui, t. y. darbdaviui žala padaryta penkių atsakovų, t. y. darbuotojų, kuriems taikytina visiška materialinė atsakomybė DĮK 145 straipsnio 3 punkto pagrindu. Dėl to teismai turėjo nustatyti konkretaus darbuotojo padarytos žalos dalį, kurią kiekvienas turi atlyginti visiškai (DĮK 147 straipsnio 1 dalis). Kasacinės instancijos teismas padarė išvadą, kad darbuotojo atsakomybės dalis nustatoma atsižvelgiant į jo pareigas, įgaliojimų apimtį,

vykdytų darbo funkcijų svarbą, atliktų veiksmų (neveikimo) įtaką žalai atsirasti, pažeidimo pobūdį (žala atsirado dėl konkretaus darbuotojo neveikimo, tam tikrų pareigų neatlikimo, dėl netiesioginių veiksmų ar dėl aktyvių veiksmų, tiesiogiai lėmusių nuostolius ir pan.), darbo trukmę, kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. Įvertinus aukščiau nurodytus kriterijus, žalos dydis buvo paskirstytas procentinėmis dalimis.

LR Darbo kodekso 257 str. 5 d. numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. DĮK 147 straipsnio 2 dalyje buvo nustatyta, kad teismas gali, atsižvelgdamas į kaltės laipsnį, konkrečias aplinkybes ir materialinę darbuotojo padėtį, sumažinti atlygintinos žalos dydį. Lietuvos Aukščiausiasis teismas išaiškino, kad pagal DĮK 147 straipsnio 2 dalies nuostatas teismui suteikta diskrecijos teisė mažinti iš darbuotojo priteistinos žalos dydį, atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes<sup>51</sup>.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, net ir esant nustatytai darbuotojo visiškai materialinei atsakomybei, kuri suprantama kaip turtinė prievolė atlyginti už visą dėl darbuotojo kaltės padarytą žalą, tai nepaneigia teismo teisės sumažinti atlygintinos žalos dydį.

Pažymėtina, kad žalos atlyginimas negali būti sumažintas LR Darbo kodekso 257 str. 5 d. numatytu atveju, kai žala padaroma tyčia. Šiuo atveju darbdavys turi teisę į visišką žalos atlyginimą, o teismo teisė sumažinti žalos atlyginimą yra ribota įstatymo leidėjo LR Darbo kodekso 257 str. 5 d. įtvirtinta nuostata.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 27 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2010 nustatyta, kad 1992 m. ieškovo ir atsakovo buvo sudaryta darbo sutartis, pagal kurią atsakovas buvo priimtas dirbti skyriuje vyresniojo inspektoriumi – buhalteriu, nuo 1995 m. gegužės 15 d. atsakovas buvo perkeltas dirbti kasininku – inkasatoriumi, su atsakovu buvo pasirašyta visiškos individualios materialinės atsakomybės sutartis, kuri nustatė, kad atsakovas prisiėmė visišką materialinę atsakomybę, jeigu jis neužtikrins skyriaus jam patikėtų materialinių vertybių saugumo. 1999 m. rugpjūčio 20 d. VSDFV Vilkaviškio skyriaus Paslaugų sektoriuje buvo atliktas kasos patikrinimas, kurio metu, dalyvaujant atsakovui, buvo nustatyta, 172 092,09 Lt trūkumas. Ieškovas prašė priteisti iš atsakovo 172 092,09 Lt žalos atlyginimo.

---

<sup>51</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 27 d. nutartį civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Ž.*, bylos Nr. 3K-3-478/2005

Kauno apygardos teismas 2008 m. lapkričio 20 d. sprendimu ieškinį patenkino iš dalies ir priteisė 100 000 Lt žalos atlyginimo. Teismas nurodė, kad aplinkybės, kad atsakovas nebuvo supažindintas su pareigine instrukcija, kad paslaugų sektoriuje pinigų išdavimas, saugojimas buvo vykdomi nesilaikant Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymo 9 straipsnio, sudaro pagrindą sumažinti padarytos materialinės žalos dydį.

Spęsdamas dėl žalos dydžio teismas taip pat atsižvelgė į atsakovo turtinę padėtį, t. y. į gaunamą darbo užmokestį bei į tai, kad atsakovas neturi nekilnojamojo turto.

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjusi bylą pagal ieškovo ir atsakovo apeliacinius skundus, 2009 m. gruodžio 17 d. nutartimi nutarė Kauno apygardos teismo 2008 m. lapkričio 20 d. sprendimą palikti nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 17 d. nutartį palikti nepakeistą.

Tokiu būdu aukščiau aptartoje byloje žala, padaryta darbuotojo, kuriam taikoma visiška materialinė atsakomybė buvo sumažinta taikant LR Darbo kodekso 257 str. 5 d. numatytus abu kriterijus – aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą bei atsakovo turtinę padėtį. Prie aplinkybių, lėmusių žalos atsiradimą teismo priskirtos aplinkybės, susijusios su darbdavio pareigos supažindinti darbuotoją su lokaliniais aktais, užtikrinti teisės aktų laikymąsi pažeidimu. Atsakovo turtinės padėties įvertinimas apsiribojo darbo užmokesčio nustatymu bei duomenimis apie tai, kad atsakovas neturi nekilnojamojo turto.

2004-06-09 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-327/2004 konstatuota, kad 2002m. lapkričio 27d. priimant atsakovą į darbą vairuotoju – autošaltkalviu su juo tą pačią dieną buvo sudaryta ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Autoįvykio metu ieškovui priklausantis automobilis buvo apgadintas, darbuotojas padarė darbdaviui žalą 20406.49 Lt žalą. Apeliacinės instancijos teismas, nustatęs visas DK 246 straipsnyje numatytas materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas, pripažino, kad atsakovas privalo atlyginti ieškovui visą žalą, tačiau, atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, į atsakovo turtinę padėtį bei į tai, kad įmonėje jis dirbo tik keturis mėnesius, gaudavo minimalų 430 Lt darbo užmokestį, teismas atlygintinos žalos dydį sumažino iki 6000 Lt ( DK 257 straipsnio 5 dalis). Dėl šio teismo sprendimo teisėtumo pasisakė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 8 d. nutartyje, civilinė byla Nr. 3K-3-147/2010 nustatyta, kad ieškovas UAB „Vaivorykštės prekyba“ 2004 m. liepos 28 d. pareiškė ieškinį atsakovams – UAB „Vaivorykštės prekyba“ Palangos filialo prekybos centro „Jums“ darbuotojams – dėl 92 312,55 Lt materialinės žalos atlyginimo. Klaipėdos

apygardos teismas 2009 m. kovo 9 d. sprendimu ieškinį atmetė. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą pagal ieškovo apeliacinį skundą, panaikino Klaipėdos apygardos teismo 2009 m. kovo 9 d. sprendimą ir priėmė naują 2009 m. spalio 19 d. sprendimą, kuriuo ieškinį tenkino iš dalies; priteisė iš atsakovo ieškovui 50 000 Lt materialinės žalos atlyginimo. Apeliacinės instancijos teismo nustatytos aplinkybės, kad materialaus turto neišsaugojimą bei jo apskaitos duomenų neteisingumą lėmė nepakankamas filialo apsaugos darbuotojų skaičius ir buhalterės etato nebuvimas, suponavo teismui pagrindą mažinti atlygintos žalos dydį iki 50 000 Lt (DK 257 straipsnio 5 dalis).

Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismo nustatytos aplinkybės, kad materialaus turto neišsaugojimą bei jo apskaitos duomenų neteisingumą lėmė nepakankamas filialo apsaugos darbuotojų skaičius ir buhalterės etato nebuvimas, suponavo teismui pagrindą mažinti atlygintos žalos dydį iki 50 000 Lt (DK 257 straipsnio 5 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apeliacinės instancijos nutartį paliko nepakeistą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuojama praktiką, kuria ginčą nagrinėjančio organo teisės sumažinti žalos atlyginimą neribojama, priešingai, vadovaujantis objektyviais kriterijais dėl žalos atsiradimo aplinkybių, darbuotojo turtinės padėties, atlygintinos žalos dydis mažintinas darbuotojo interesais, tiek, kad sumažintas žalos dydis neproporcingai nepablogintų darbdavio turtinę padėties. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aplinkybės, lėmusios žalos atsiradimą, pripažįstamos aplinkybės susijusios su darbdavio pareigos, supažindinti darbuotoją su lokaliniais aktais, užtikrinti teisės aktų laikymąsi pažeidimu, darbuotojo patirtis, darbo funkcijų darbuotojams tinkamas ir proporcingas paskirstymas, darbdavio bendradarbiavimas darbuotojui vykdant priskirtas funkcijas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas žalos dydžio sumažinimo klausimo tiesiogiai nesvarsto, nes tai fakto klausimas.

LR Darbo kodekso 257 str. 4 d. numatyta, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regresu teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.

Pagal civilinės teisės normas, reglamentuojančias civilinės atsakomybės teisinius santykius, asmuo, atlyginęs kito asmens padarytą žalą, įgyja į padariusį žalą asmenį regresu (atgręžtinio reikalavimo) teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jei įstatymai nenustato kitokio dydžio (CK 6.111 straipsnis, 6.280 straipsnis). Atgręžtinį reikalavimą darbdavys dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo gali pareikšti

darbuotojui laikydamasis darbo teisės normų ar sutarties, kadangi darbuotoją ir darbdavį siejo darbo teisiniai santykiai.

Darbdavio regresio teisė į darbuotoją kyla tuomet, kai darbuotojo padarytą žalą teisės aktų nustatyta tvarka privalo atlyginti darbdavys. Civilinės teisės normos reglamentuoja netiesioginės atsakomybės nuostatas, didesnio pavojaus šaltinio valdytojo padarytos žalos atlyginimo ypatumus. Šių institutų ypatumas tas, kad už žalą, padarytą nukentėjusiam trečiajam asmeniui atsakomybė kyla ne žalą padariusiam subjektui, tačiau subjektui, atsakingam už žalą padariusio asmens veiksmus.

Netiesioginės atsakomybės atveju, samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines pareigas, kaltės (CK 6.264 str.). Didesnio pavojaus šaltinio valdytojas, - asmuo, kurio veikla susijusi su didesniu pavojumi aplinkiniams, privalo atlyginti didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą.

Šių institutų pagrindu apžvelgiama darbdavio atgręžtinio reikalavimo į darbuotoją teisė plėtojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007, nustatyta, kad ieškovė – didesnio pavojaus šaltinio valdytoja ir darbdavė – geranoriškai atlygino darbuotojo, vykdžiusio darbo funkcijas, padarytą didesnio pavojaus šaltiniu trečiajam asmeniui žalą, sumokėdama 10 000 Lt. Ieškovė turėjo pareigą atlyginti trečiajam asmeniui žalą kaip didesnio pavojaus šaltinio valdytoja (CK 6.270 straipsnis). Be to, ieškovė nurodytą žalą turėjo atlyginti ir kaip samdantis darbuotojus asmuo, kuris atsako už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojo kaltės (CK 6.264 straipsnis). Kasacinės instancijos teismas šioje byloje nustatė atgręžtiniam reikalavimui įgyti būtinas sąlygas: pirma, asmuo atlygino žalą; antra, žala buvo padaryta kito asmens; trečia, nėra įstatymo nustatytų apribojimų atgręžtiniam reikalavimui reikšti.

Kaip jau minėta, atgręžtinį reikalavimą savo darbuotojui darbdavys gali įgyvendinti laikydamasi darbo teisės normų, nes žalos atsiradimo metu šalis siejo darbo teisiniai santykiai. Išnagrinėtoje kasacine tvarka byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad ieškovės sumokėta trečiajam asmeniui žalos atlyginimo suma gali būti vertinama kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo, t. y. atsakovo, kaltės, ir gali būti priteisiama atgręžtinio reikalavimo tvarka, vadovaujantis darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą (DK XVII skyrius).

Vadinasi regresinis reikalavimas pagal darbo teisės normas kyla tuomet, kai atlyginta trečiajam asmeniui žala pripažįstama darbdavio nuostoliais, padarytais dėl darbuotojo kaltės. Visais atvejais regresiniam reikalavimui pagrįsti iš darbdavio

reikalaujama įrodyti, kad yra visos materialinės atsakomybės sąlygos (DK 246 straipsnis), taip pat pagrįsti padarytos žalos dydį.

Lietuvos Aukščiausias Teismas 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007 pažymėjo, kad darbuotojas regresio tvarka gali atsakyti tiek, kiek leidžiama pagal darbo įstatymus (DK 254 straipsnis). Darytina išvada, jog darbdavio atgręžtinis reikalavimas yra ribojamas, įstatymu įtvirtintomis darbuotojo materialinės atsakomybės ribomis (DK 254 straipsnis), t.y. pagal bendrą taisyklę, darbdavys regresio tvarka negali pareikalauti žalos atlyginimo daugiau nei trys vidutiniai mėnesiniai darbuotojo darbo užmokesčiai. Kai nustatomos visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, darbdavys turi teisę į visišką žalos atlyginimą, pareiškęs atgręžtinį reikalavimą darbuotojui.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, regresinės prievolės atveju, teisė į visišką žalos atlyginimą nėra absoliuti, turi būti atlyginama žalai padengti sumokėta suma ir priteistinos žalos dydis nustatomas pagal tai, kiek žalos atlyginimo yra sumokėjęs asmuo ir kiek tokio dydžio priteisimo neriboja įstatymas. Be to, DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos nereiškia, jog 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. 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 mažinamas (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis; DK 257 straipsnio 5 dalis)<sup>52</sup>.

Vadinasi, regredentas atlyginęs nukentėjusiam trečiajam asmeniui žalą, ne visais atvejais įgyja teisę į visą žalos atlyginimą, dėl darbuotojo ribotos materialinės atsakomybės nuostatų taikymo, dėl darbuotojo teisės reikalauti sumažinti atlygintinos žalos dydį bei dėl darbuotojo tiesės ginčyti atgręžtinio reikalavimo tvarka prašomos priteisti žalos dydį.

Lietuvos Aukščiausias Teismas 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007 nustatė, kad yra pagrindas taikyti atsakovui visišką materialinę atsakomybę, nes žalą jis padarė nusikalstama veika: teismo nuosprendžiu baudžiamojoje byloje atsakovas pripažintas kaltu padaręs BK 281 straipsnio 1 dalyje nurodytą

---

<sup>52</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje A. Š. įmonė v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S).

nusikaltimą (DK 255 straipsnio 1 dalies 2 punktas). Teismai, visiškai tenkindami ieškovės ieškinį, nurodė, kad nagrinėjamoje byloje esantys įrodymai patvirtina, jog ieškovė sumokėjo trečiajam asmeniui 10 000 Lt turtinei ir neturtinei žalai atlyginti, pagal CK 6.280 straipsnio 1 dalį, atlyginęs kito asmens padarytą žalą, asmuo turi į padariusį žalą asmenį regreso teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, todėl ieškovė turi atgręžtinio reikalavimo teisę į visos sumokėtos žalos sumos atlyginimą (DK 255 straipsnio 1 dalies 2 punktas).

Lietuvos Aukščiausias Teismas 2007 m. lapkričio 26 d. nutartyje civilinėje byloje Nr.3K-3-517/2007 nustatė, kad ieškovas UAB „Elektros tinklo paslaugos“, kaip didesnio pavojaus šaltinio valdytojas ir kartu samdantis darbuotojus asmuo, atlygino nukentėjusiems tretiesiems asmenims (žuvusiojo giminaičiams) jo darbuotojo (atsakovo V. Š.), vykdžiusio savo darbo pareigas, didesnio pavojaus šaltiniu – automobiliu – nusikalstama veika padarytą žalą, geranoriškai sumokėdamas 105 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo.

Apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs žalos padarymo aplinkybes, atsižvelgęs į įstatyme įtvirtintus neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijus padarė išvadą, kad regreso tvarka priteistina neturtinės žalos atlyginimo suma yra 40 000 Lt.

Analizuojamoje kasacine tvarka išnagrinėtoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad bendra taisyklė, įtvirtinta CK 6.280 straipsnio 1 dalyje suteikia teisę reikalauti nukentėjusiajam išmokėtos sumos iš žalą padariusio asmens atlyginimo tokio pat dydžio, kokią išmokėjo nukentėjusiam asmeniui, jeigu įstatymuose nenustatytas kitoks dydis. Tai reiškia, kad regresinio reikalavimo atveju gali būti atlyginta žalai padengti sumokėta suma, išskyrus įstatymuose nustatytas išimtis. Tik įrodęs reikalaujamo žalos atlyginimo dydžio pagrįstumą, asmuo įgis teisę į tokio pat dydžio sumą, kokią išmokėjo nukentėjusiam asmeniui. Pagal ieškovo, kaip darbdavio, regresinio reikalavimo įgyvendinimui taikytiną DK 257 straipsnio 4 dalį (CK 1.1 straipsnio 3 dalis) atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kuri darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, jog DK 255 straipsnio 2 punkto nuostatos taikymo, įtvirtinančioje specialų darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį, nustatyta tik darbdavio teisė reikalauti regreso tvarka visiško žalos atlyginimo, o ne jo teisė į atgręžtinio reikalavimo patenkinimą visa apimtimi.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi vieningos pozicijos, kad sumokėto ir regreso tvarka reikalaujamo žalos atlyginimo suma gali būti peržiūrima, mažinama ar ginčijama, ypačingai tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydis buvo nustatytas regredento

ir nuketėjusiųjų (trečiųjų asmenų) tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, tarp jų – ir paties regredento, kaltės, t. y. dėl tokių aplinkybių, kurios, atlyginant nukentėjusiesiems (tretiesiems asmenims) kito asmens padarytą žalą, nėra reikšmingos, tačiau įgyja reikšmės tais atvejais, kai kito asmens padarytą žalą atlyginęs asmuo (regredentas) regresu tvarka reikalauja atlyginimo iš žalą tiesiogiai padariusio asmens.

LR Darbo kodekso 258 str. nustato, kad darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra ar pinigais neatlygintina žala, neviršijant vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, gali būti išskaitoma iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Taigi kai darbuotojas nesutinka atlyginti žalos natūra ar pinigais darbdavys žalos atlyginimą gali išieškoti įsakymu, neišmokėdamas darbuotojui jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. LR Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, lengvatinė žalos išieškojimo tvarka vertinama teigiamai, nes padeda greičiau spręsti žalos atlyginimo klausimą<sup>53</sup>.

Siekiant minėto efektyvumo žalos atlyginimo klausimui išspręsti, įvertinus tai, kad darbo santykiai turi tęstinį pobūdį, tuo tarpu neatlyginus žalos darbo teisinio santykio šalių interesai yra supriešinti, siekiant jų interesų pusiausvyros, žalos atlyginimo, kurią darbdavys ne ginčo tvarka gali išreikalauti iš darbuotojo darbo užmokesčio išskaitų pagrindu turėtų būti padidinta iki trijų darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių sumos, t.y. iki darbuotojo materialinės atsakomybės ribos. Darbuotojas išsaugo teisę, nesutikdamas su darbdavio žalos atlyginimo iškaita kreiptis į darbo ginčą nagrinėjantį organą, o toks kreipimasis sustabdo išieškojimą.

---

<sup>53</sup> Supra note 13, p. 404



## IŠVADOS

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje bei teisės teorijoje laikomasi vieningos nuomonės, kad darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę suprantama kaip darbuotojo pareiga atlyginti darbdaviui žalą, padarytą neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas. Ji kyla iš darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti šios konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę.

Išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, pateikiamos sekančios išvados:

**Pirma**, darbuotojų materialinei atsakomybei taikyti, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką, turi būti nustatytos tokios sąlygos: 1) reali žala, 2) žala padaryta neteisėta veika (veiksmis, neveikimu), 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, 4) pažeidėjo kaltė, 5) pažeidėją ir nukentėjusią šalį teisės pažeidimo metu siejo darbo teisiniai santykiai, 6) žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Teisės teorijoje ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vieningai laikomasi taisyklės, jog įstatymų leidėjo LR Darbo kodekse 246 straipsnyje įtvirtintos materialinės atsakomybės sąlygos yra privalomos ir jei bent vienos iš jų nėra, darbuotojo materialinė atsakomybė nekyla.

**Antra**, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, darbuotojo materialinės atsakomybės atveju, yra atlyginama tikroji tiesioginė žala ir negautos sumos (pajamos), kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdęs savo darbo pareigas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo teisės taikymo taisyklę, pagal kurią, sprendžiant, ar darbdaviui padaryta žala negautų pajamų forma, turi būti įvertinta sekančių juridinių faktų visuma: 1) įvertinti kiek pajamų būtų gauta normaliomis sąlygomis, 2) įvertinti, ar dėl pažeidimo buvo padaryta žala, ar atimta galimybė gauti naudą, naudojant pagrindinį objektą, kuris duotų tą naudą, 3) turi būti nustatytas priežastinis ryšys tarp pažeidimo ir pajamų negavimo, 4) negautos pajamos gali būti tik tos, kurios gaunamos iš teisėtos veiklos.<sup>54</sup>

**Trečia**, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsisako siauriamo aiškinimo vienos iš materialinės atsakomybės sąlygų turinio, t. y. kad žalos padarymas yra išimtinai susijęs tik su darbo sutartyje įtvirtintų darbo pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu.<sup>55</sup> Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą teisės taikymo taisyklę, nustatant, ar žala

<sup>54</sup> Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 16 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Amber cargo“ v. R. J.*, Nr. 3K-3-439/2009, kat. 114.4; 114.11; 44.5.1 (S).

<sup>55</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartyje, civilinė byla *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).

padaryta atliekant darbo pareigas, būtina vadovautis pareiginėmis instrukcijomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais įmonės norminiais aktais, taip pat vertinti, kokias realiai darbo funkcijas vykde darbuotojas.

**Ketvirta**, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad darbuotojo materialinės atsakomybės atveju gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti.<sup>56</sup> Tokiu būdu įtvirtintas netiesioginio priežastinio ryšio egzistavimas darbuotojų materialinės atsakomybė atveju.

**Penkta**, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo teisės taikymo taisyklę dėl kaltės, kaip materialinės darbuotojo atsakomybės sąlygos, nustatydamas, kad kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti.<sup>57</sup> Tokiu būdu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą pripažįstamos visos kaltės formos ir rūšys. Nuo kaltės rūšies, jos laipsnio priklauso materialinės atsakomybės ribos, dydis. Kai žala padaroma tyčia, tokie darbuotojo veiksmai lemia visišką materialinę atsakomybę (LR Darbo kodekso 255 straipsnis 1 punktas), kai žala padaryta dėl neatsargumo, darbuotojui taikoma ribota materialinė atsakomybė (LR Darbo kodekso 253 straipsnis).

**Šešta**, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija, pasisakydama dėl bendrovės vadovo teisinio statuso civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, siekdama suvienodinti Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką įmonės vadovo materialinės atsakomybės klausimu, suformavo teisės taikymo taisyklę, pagal kurią „vidiniuose“ santykiuose, t. y. organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, baudamas darbuotojus, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“, t. y. veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas „vidiniuose“ santykiuose, taikoma materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą.<sup>58</sup>

**Septinta**, darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies gynimas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, vertinamas kaip vienas iš pagrindinių tikslų, nustatant ir taikant ribotą materialinę darbuotojų atsakomybę.

---

<sup>56</sup> *Supra note 7.*

<sup>57</sup> *Supra note 5.*

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., bylos Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.

**Aštunta**, visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje plėtojama kaip išvestinė žalos atlyginimo forma iš ribotos materialinės darbuotojų atsakomybės ir taikoma nustačius, jog objektyviai egzistuoja LR Darbo kodekso 255 straipsnyje nustatyti kriterijai.

**Devinta**, visiškai atlyginama žala, padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (LR Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Atlygintinos žalos dydis neribojamas pagal LR Darbo kodeksą ir kitus įstatymus, jeigu visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaryta nepažeidžiant LR Darbo kodekso 256 straipsnio reikalavimų su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje įtvirtinta teisės taikymo taisyklė, kad kolektyvinės sutarties nebuvimas, o taip pat esamoje kolektyvinėje sutartyje nenustatymas konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kurias einantis darbuotojas turi sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, nedaro šalių pasirašytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties negaliojančia.

**Dešimta**, pažeidus visiškos materialinės atsakomybės sutarties sąlygas, darbuotojo kaltė preziumuojama, tai leidžia teigti, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra skirta darbdavio turtinių interesų apsaugai. Darbuotojo, atsisakymas pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu, ar tam tikrais atvejais - darbo sutarties sąlygų pakeitimu, o atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali būti lydimas darbo sutarties nutraukimu pagal LR Darbo kodekso 129 str.

**Vienuolikta**, netinkama tokia praktika, kai konstatuojama faktas, jog darbo teisinio santykio šalys sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tačiau nesiaiškinamas sutarties teisėtumo faktas. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas kitais nei įstatymo leidėjo numatytais atvejais, turėtų lemti šios sutarties negaliojimą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika visiškos materialinės atsakomybės sutarties atžvilgiu, dalyje dėl įstatymų leidėjo sąlygos (LR Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis), jog subjektų, su kuriais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais, turėtų būti aiški, nukreipta siaurinamuoju aspektu į įstatymų leidėjo pateiktos sąlygos visapusišką įgyvendinimą. Negali būti laikoma teisėta ir galiojanti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kurios

subjektų darbų ir pareigų sąrašas, nenustatytas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais.

**Dvylikta,** darbuotojo visišką materialinę atsakomybę atvejais, kai žala padaroma prarandant įrankius, priemones, drabužius ir žala, padaroma darbuotojo, su kuriuo sudaryta visišką materialinę atsakomybę sutartis konkuruoja. Tik prarandant įrankius, priemones darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, o jei šie yra sugadinami, sunaikinami, visiška materialinė atsakomybė bus taikoma tik tuo atveju, kai pasirašyta visišką materialinę atsakomybę sutartis, nustatyta darbuotojo kaltė. Tokiu atveju tikslinga nustatyti tokį teisinį reguliavimą, jog darbuotojo visiška materialinė atsakomybė būtų taikoma ir tais atvejais, kai darbuotojas sugadina, sunaikina darbo įrankius, priemones, drabužius, nepaisant darbuotojo kaltės.

**Trylikta,** Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta, kad neturtinės žalos atlyginimo atveju netaikomos materialinės atsakomybės sąlygos, tačiau taikomos civilinės atsakomybės sąlygos. Įstatymo leidėjas neturtinio žalos atlyginimo atveju darbo teisiniuose santykiuose, nukreipia į civilinio kodekso nuostatų taikymą nustatant neturtinės žalos dydį. Įvertinus tai, kad, reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, įtvirtintas LR Darbo kodekse bei apimantis tiek darbuotojo, tiek darbdavio atsakomybę, neturtinės žalos institutas darbo teisėje turi būti laikomas materialinės atsakomybės instituto dalimi. Materialinė atsakomybė išsiskiria esmine savybe, kuomet vienas darbo teisinio santykio subjektas padaro žalą kitam darbo teisinio santykio subjektui, neatlikdamas darbo pareigų ar netinkamai jas atlikdamas (LR Darbo kodekso 246 str.). Darytina išvada, jog nustatant darbo sutarties šalių teisę į neturtinės žalos atlyginimą, darbo teisinių santykių pažeidimo kontekste, turėtų būti taikytinos visos LR Darbo kodekso 246 straipsnyje nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos.

**Keturiolikta,** taikant darbuotojų materialinės atsakomybės nuostatas neturtinės žalos atlyginimo atveju, galėtų būti taikoma ribota darbuotojų materialinė atsakomybė pagal LR Darbo kodekso 254 straipsnio nuostatas. Tai ypač aktualu darbuotojo padarytos neturtinės žalos atlyginimo atveju. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika rodo, kad neturtinės žalos atlyginimo institutas turi teisingo kompensavimo pobūdį, jam netaikomas visiškas nuostolių atlyginimo principas, baudimo principas, tačiau darbuotojui turėtų būti užtikrinta teisė į ribotą atsakomybę neturtinės žalos atlyginimo atveju.

**Penkiolikta,** Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje atlyginant neturtinę žalą, padarytą darbo sutarties šalių, suformuoti sekantys vertinamieji neturtinės žalos dydžio

nustatymo kriterijai: darbo santykių trukmė, turėtos darbuotojo nuobaudos, paskatinimai, darbuotojo ar darbdavio teisių pažeidimo aplinkybės ir pasekmės, darbuotojo darbo pobūdis, atsakomybės laipsnis, darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies įvertinimas, šeimyninė padėtis, turtinė padėtis, mokamas darbo užmokestis, reputacijos pablogėjimas, gero vardo sumenkinimas.

**Šešiolikta**, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuojama praktika, pagal kurią darbo ginčą nagrinėjančio organo teisės sumažinti darbuotojo padarytos žalos atlyginimą neribojama. Darbo ginčą nagrinėjantis organas darbuotojo padarytą žalą gali sumažinti vadovaujantis objektyviais kriterijais dėl žalos atsiradimo aplinkybių, darbuotojo turtinės padėties, atlygintinos žalos dydis mažintinas darbuotojo interesais, tiek, kad sumažintas žalos dydis neproporcingai nepablogintų darbdavio turtinę padėtis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aplinkybės, lėmusios žalos atsiradimą, pripažįstamos aplinkybės susijusios su darbdavio pareigos, supažindinti darbuotoją su lokaliniais aktais, užtikrinti teisės aktų laikymąsi pažeidimu, darbuotojo patirtis, darbo funkcijų darbuotojams tinkamas ir proporcingas paskirstymas, darbdavio bendradarbiavimas darbuotojui vykdant priskirtas funkcijas.

Remiantis aukščiau išdėstytais išvadomis, siūlau įstatymų leidėjui nustatyti imperatyvų visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygų reguliavimą. Įstatymų leidėjas turėtų nustatyti, subjektų, su kuriais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbų ir pareigų sąrašas turi būti nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais. Kol ši sąlyga neįvykdyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis laikytina negaliojanti. Tokiu teisiniu reglamentavimu būtų skatinama socialinė partnerystė, proporcingai užtikrinami darbuotojo ir darbdavio interesai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, jos teisėtumo turi būti plėtojama siaurinauju aspektu, atsižvelgiant į įstatymų leidėjo pateiktos LR Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies sąlygos visapusišką įgyvendinimą.

Siūlau nustatyti tokį teisinį reguliavimą, jog darbuotojo visiška materialinė atsakomybė būtų taikoma ir tais atvejais, kai darbuotojas sugadina, sunaikina darbo įrankius, priemones, drabužius, nepaisant darbuotojo kaltės, šia nuostata papildant LR Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktą.

Įstatymų leidėjui siūlau nustatyti ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę atlyginant darbdaviui padarytą neturtinę žalą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. LR Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume, Lietuvos Aidas, 1992.11.10, Nr.: 220; Valstybės Žinios, 1992.11.30, Nr.: 33-1014.
2. LR Civilinis kodeksas Nr. VII-1864, 2000-07-18, Valstybės Žinios, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Nr. IX-926, 2002-06-04, Valstybės Žinios, 2002, Nr.: 64 – 2569;
4. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas Nr. IX-1889, 2003-12-11, Valstybės žinios, 2003, Nr.: 123-5574;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartis, civilinė byla *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.* Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010m. vasario 26 d. nutartis, civilinė byla *S. U., D. U. ir G. U. v. D. N. ir Lietuvos valstybė* Nr. 3K-3-91/2010, kat. 44.2.2; 44.2.3; 44.5.2.5 (S).
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Multisauga“* Nr. 3K-3-601/2009, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje, civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinė byla *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.
10. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 16 d. nutartyje, civilinėje byloje *UAB „Amber cargo“ v. R. J.*, Nr. 3K-3-439/2009, kat. 114.4; 114.11; 44.5.1 (S).
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinė byla *N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, bylos Nr. 3K-3-416/2009, kat. 44.2.4.2 (S).
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, bylos Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11 (S).
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 14 d. nutartis, civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono vyriausiasis prokuroras v. AB „VST“*, Nr. 3K-3-185/2009, kat. 42.2; 42.3; 42.5; 45.5; 114.8.2.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 13 d. nutartis civilinė byla *D. M., L. M. v. UAB „Ekstra žinios“*, bylos Nr. 3K-3-26/2009, kat. 26.7; 44.2.4.2; 99.1.1; 99.5; 114.3; 114.11; 116.1.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje *B. T. v. Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras*, bylos Nr. 3K-3-37/2009.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. G. v. V. G.*, bylos Nr. 3K-3-13/2009, kat. 28.1 (S).

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartis, civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G.S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 9 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Rudeta“ v. AB „Lietuvos draudimas“*, bylos Nr. 3K-3-322/2008, kat. 44.2.2; 44.8; 114.9.6.2; 114.11; 116.1 (S).
20. 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė*, bylos Nr. 3K-3-295/2008, kat. 124.2.7 (S).
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *R. J. firma „Tastos statyba“ v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, byla Nr. 3K-3-62/2008, kat. 52.5; 36.1.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 28 d. nutartis, civilinėje byloje *R. P. v. V. B.*; byla Nr. 3K-3-20/2008, kat. 21.4.1.1, 114.5, 114.11.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 11 d. nutartį civilinėje byloje *AB „Lietuvos draudimas“ v. UAB „Riviva“, KB „Alytaus prekyba“*, bylos Nr. 3K-3-554/2007, kat. 44.2.2; 44.2.3; 44.5.2.8.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 26 d. nutartį civilinėje byloje *L. B. ir kt. v. DNSB „Medvėgalis“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-345/2007, kat. 44.2.2; 44.2.3; 44.5.2.8.
25. 2007 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. I. M., UADB „Ergo Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-364/2007, kat. 44.2.4.2; 44.8 (S).
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, bylos Nr. 3K-3-316/2007, kat. 50.5; 114.4; 114.11 (S).
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje civilinėje byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S).
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. A. v. UAB „Kamintras“*, byla Nr. 3K-3-199/2007, kat 35.5.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Šilutės komunalininkas“ v. P. S. individualiai įmonei „Uola“* Nr. 3K-3-667/2006, kat. 22.7; 27.12 (S).
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8 (S).
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *E. M. v. R. K.*, byla Nr. 3K-3-585/2006, kat. 36.1; 42.4.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus plenarinės sesijos 2006 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje *V. Š. v. A. N., A. N.*, civilinė byla Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6 (S).

33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. D. v. R. V. ir kt.*, Nr. 3K-3-394/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.12; 44.5.2.16;
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų išplėstinės kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B., V. K.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S).
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*; byla Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, bylos Nr. 3K-3-10/2006.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. F. A. K.*, bylos Nr. 3K-3-9/2006, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *L. Z., M. Z., V. Z., G. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė*, bylos Nr. 3K-7-255/2005.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. 3K-3-138/2005.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt.*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. L., A. K.*, bylos Nr. 3K-3-280/2003; 2004 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D.*, bylos Nr. 3K-3-153/2004.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D.*, Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Taurmida“ v. K. D.*, Nr. 3K-3-649/2002, kat. 7.3.1.; 7.3.2.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 11 d. nutartis, Civilinė byla Nr. 3K-3-264/2002, kat. 7.3.2.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997-01-16 nutarimas Nr. 2, „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ apžvalga, Teismų praktika 1997 Nr. 5/6.
45. MIKELĖNAS, V. et.al. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003.
46. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ „Registru centro“ Teisinės informacijos departamentas, 2008.
47. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
48. NEKROŠIUS, I. et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004.



## SANTRAUKA

Šiame darbe analizuojamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtos bylos dėl darbuotojų materialinės atsakomybės.

Darbo tikslas - įvertinti darbuotojų materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje savarankiškumą, atskleisti darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindą, tikslą, materialinės atsakomybės sąlygas, visiško žalos atlyginimo principo ir riboto žalos atlyginimo principo taikymą, neturtinės žalos atlyginimą, kaip specifinį darbo teisinių santykių gynimo būdą, darbuotojų materialinės atsakomybės kontekste, atlygintinos žalos dydžio nustatymą, įvertinti instituto tobulinimo kryptis pagal galiojančią teismų praktiką, pateikti pasiūlymus dėl teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę galimo tobulinimo.

Šio darbo tyrimo objektas yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtose bylose pateikti teisės taikymo išaiškinimai. Darbuotojų materialinė atsakomybė turi ribotą pobūdį žalos atlyginimo aspektu, taigi, darbe siekiama atsakyti, ar materialinės darbuotojų atsakomybės teisinis reglamentavimas ir galiojanti teismų praktika užtikrina socialinį kompromisą tarp skirtingų darbo teisinio santykio šalių, materialinės atsakomybės atveju, turinčių priešpriešinius interesus. Darbo teisinio santykio subjektai turi skirtingas ekonomines ir darbo organizavimo galimybes, todėl akivaizdu, jei būtų nustatytos vienodos sąlygos padarytai žalai atlyginti, socialinis kompromisas nebūtų pasiektas. Būtinybė nustatyti sąlygas ir taisykles, kurios užtikrintų socialinį kompromisą išlieka aktuali ir šiuo metu. Darbdavio ir darbuotojo socialinio kompromiso paieškos, darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies, interesų užtikrinimas, darbuotojų materialinės atsakomybės atveju, dabartinėje teisinėje sistemoje, rodo tyrimo, dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, aktualumą.

## SUMMARY

The academic research includes analysis of Lithuanian High Court cases on employee liability for employers damages.

The academic research is constructed to analyze independents of the institute of employees liability in Lithuanian labor law and to introduce with basis and conditions of employee liability in Lithuanian High Court practice. The analysis of Lithuanian High Court cases reveals such compulsory conditions of employees liability: employers damages caused by illegal employee action, employee fault, causation between illegal action and damages, in a case of violation employee and employer were in employment contract, employers damages are caused by employees labor activity. All above mentioned conditions are necessary to state employees liability. The research includes analysis of employees limited liability and non pecuniary damages in Lithuanian High Court cases. The object of the analysis is formulates rules of Lithuanian High Court in cases of employees liability.

Employee and employer have usually different economical, social, organizational opportunities, so if there were equal conditions for compensating damages, then social compromise could not be reached.

It is necessary to create rules and conditions to find social compromise between two different parties of employment. The actual Lithuanian High Court practice formulated some rules of law, which stated that employee is weaker party in employment contract and labor activity therefore needs some additional defense even for employee liability. Employee is liable for damages incase if there are stated all above mentions conditions of employees liability. There is presumption of employees limited liability, employees full liability occurs if there is juridical facts stated in labor law. There isn't extensive interpretation of full liability juridical facts in Lithuanian High Court practice.

The analysis of Lithuanian High Court cases on employees liability opens some suggestions, how to improve the existing labor law and its application in practice.