

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Julijos Volujevičiūtės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: asist. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: asist. Beata Martišienė

Vilnius, 2011

TURINYS:

ĮVADAS	3
1. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA	6
2. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATsirADIMO SĄLYGOS:	18
2. 1. Bendrosios atsakomybės sąlygos	20
2. 2. Specialiosios atsakomybės sąlygos	33
3. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS:	38
3. 1. Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė	38
3. 2. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė	44
4. DARBDAVIUI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO MECHANIZMAS	60
IŠVADOS	67
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71

IVADAS

Darbuotojui atliekant darbo funkciją, yra sukuriama tam tikra paslauga ar prekė. Šiems darbo rezultatams sukurti dažniausiai pasitelkiami darbo įrankiai, darbo priemonės, prietaisai ir kiti įrenginiai, kurie turi ne tik materialią išraišką, bet ir materialinę vertę. Tokie darbdaviui nuosavybės teise priklausantys materialiniai ištekliai yra potencialūs materialinės atsakomybės kilimo šaltiniai, kadangi visada iškyla grėsmė, jog darbo proceso metu šie įrankiai, priemonės bei įrenginiai gali būti sugadinti, sunaikinti arba prarasti. Siekiant užtikrinti žalos darbdaviui atlyginimą, įstatymų leidėjas įpareigojamas kurti darnią bei veiksmingą nuosavybės apsaugos sistemą, o norint pagerinti materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje reguliavimo kokybę ir šį institutą kuo labiau adaptuoti prie ekonominių-socialinių sąlygų dinamikos, įstatymų kūrėjui iškyla būtinybė nuolat peržiūrėti minėtą institutą reguliuojančias teisės normas.

Iš vienos pusės, darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo poreikį bei šio darbo teisės subinstituto reguliavimo kryptis sąlygoja tikslas įgyvendinti Lietuvos Respublikos konstitucijoje įtvirtintą nuosavybės neliečiamumo koncepciją. Iš kitos pusės, tam prielaidas sudaro darbo santykio dalyvių statuso ypatumai, skirtinga jų teisinių įgaliojimų apimtis bei nevienoda ekonominė-socialinė padėtis. Darbdavys pasižymi dominuojančia ekonomine padėtimi. Jo pagrindinis tikslas – kuo didesnio kapitalo sukaupimas, kuo mažesniais kaštais. Tuo tarpu darbuotojas veikia ne vien savo, bet ir darbdavio interesais. Visa tai pagrindžia diferencijuotos materialinės atsakomybės sistemos egzistavimą bei griežtesnių darbdavio subjektinių teisių, pareigų bei atsakomybės reglamentavimo standartų įteisinimą teisės norminiuose aktuose.

Temos aktualumas, mokslinis naujumas, teorinė ir praktinė nauda. 2003 metų Lietuvos darbo teisės reforma bei modernizavimas kartu lėmė lankstesnės materialinės atsakomybės sistemos įtvirtinimą. Be kita ko, pastebima pozityvi tendencija, kad darbuotojų materialinės atsakomybės subinstitutui mokslinėse publikacijose skiriama vis daugiau dėmesio. Dėl to būtų nepagrįsta aptarinėti šios temos naujumą Lietuvos darbo teisėje. Nepaisant to, atsižvelgiant į sparčią ūkio plėtrą, socialinių bei ekonominių santykių kaitą, o Lietuvos Aukščiausiajame Teisme gausėjant su darbuotojų materialine atsakomybe susijusių bylų nagrinėjimo praktikai, temos aktualumas, žvelgiant iš praktinės perspektyvos, išlieka. Negana to, darbuotojų materialinės atsakomybės subinstitutas neišvengia darbo teisės teoretikų diskusinių teisinio reguliavimo ir dereguliacijos klausimų, probleminių aspektų kėlimo, todėl šios temos plėtojimas svarbus

tiek darbo teisės mokslui, tiek praktikai. Šis magistro darbas galėtų pasitarnauti įstatymų leidėjui tobulinant materialinės atsakomybės instituto reguliavimo kokybę, kadangi jame, atsižvelgiant į nacionalinės teisės silpnąsias vietas, pateikiami konkretūs praktinio bei teorinio pobūdžio pasiūlymai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės subinstituto modernizavimo.

Pagrindinis darbo tikslas – išsamiai išanalizuoti bei apibendrinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką ir kryptis, nagrinėjant 2005 – 2011 metų bylas, susijusias su darbuotojų materialine atsakomybe, indentifikuoti iškilusias problemas, sprendžiant minėtos kategorijos bylas. Siekiant įgyvendinti darbo tikslą, yra iškeliami tokie uždaviniai:

1. remiantis teisės norminiais aktais, mokslinėmis publikacijomis bei kasacinio teismo praktika išsamiai aptarti svarbiausius su darbuotojų materialine atsakomybe susijusius aspektus;
2. išanalizuoti ir atskleisti su darbuotojų materialinės atsakomybės subinstituto aiškinimu bei taikymu teoriniame bei praktiniame lygmeniuose sutinkamą problematiką, kritiškai bei kompleksiškai įvertinti darbuotojų materialinės atsakomybės teisinę bazę, akademinę nuomonę bei teisminę praktiką;
3. darbo pabaigoje apibendrinti teiginius bei pateikti rekomendacijas dėl galimo darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio reguliavimo tobulinimo.

Tyrimo objektas – 2005-2011 metų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtos civilinės bylos dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, darbuotojų materialinės atsakomybės teisinis reguliavimas bei subinstituto doktrinis aiškinimas.

Tyrimų metodika. Siekiant realizuoti apibrėžtą darbo tikslą bei įgyvendinti iškeltus uždavinius, tyrimo metodai taikomi ne izoliuotai, atskirai vienas nuo kito, bet kompleksiškai derinami tarpusavyje. Taigi darbe bus naudojama ši teorinė tyrimo metodologija - sisteminė analizė, dedukcinė bei indukcinė logika, lingvistinis, lyginimasis, teleologinis bei istorinis tyrimo metodai. Savo ruožtu sisteminės analizės metodas pasitarnaus siekiant nustatyti darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančių normų tarpusavio sąryšį bei suderinamumą. Loginis ir lingvistinis tyrimo metodai padės išsiaiškinti bei atskleisti teisės normų turinį. Lyginamąjį metodą derindami tarpusavyje su istoriniu tyrimo metodu atskleisime atskirų teisės normų atsiradimo tikslingumą, teismų praktikos nuoseklumą. Teleologinio tyrimo metodas pasitarnaus, darant išvadas dėl įstatymų leidėjo ketinimo, įtvirtinant atskiras teisės normas.

Tyrimo šaltiniai. Siekiant visapusiškai atskleisti mokslinio tiriamojo darbo temą, bus remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pozityviosios teisės šaltiniais (Lietuvos Respublikos konstitucija, kodifikuotais teisės norminiais aktais – Lietuvos Respublikos darbo bei civiliniu kodeksais, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu ir kitais norminiais teisės aktais) bei mokslinėmis publikacijomis (T. Bagdanskio, R. Macijauskienės, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, A. Pranckevičiaus, G. Dambrauskienės, V. Mikelėno ir kitų autorių darbais).

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas ir keturios dalys. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei pasiūlymai, literatūros sąrašas bei darbo santraukos lietuvių ir vokiečių kalbomis. Atitinkamai 2 (materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos) ir 3 (darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys) dalys skiriamos į smulkesnes sudedamąsias dalis, atsižvelgiant į minėtų potemių klasifikavimo ir sisteminimo poreikį.

1. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA

Reikalavimas naudotis savo teisėmis nepažeidžiant kito žmogaus teisių yra asmens įpareigojimas atsakomybei, t. y. suvokimui, kad naudodamasis teisėmis jis tampa pavojingas kito asmens teisėms ir todėl privalo naudotis jomis atsargiai, atsižvelgdamas į kito asmens teisę¹. Mokslinėje literatūroje teisinė atsakomybė klasifikuojama į pozityvią (prospektyvinę) ir negatyvią (retrospektyvinę). Pažymėtina, jog dažniausiai atsakomybė suprantama negatyviu aspektu. Todėl vertinant negatyvųjų jos momentą, šią socialinės atsakomybės rūšį galima apibrėžti kaip prievolę, kylančią iš teisės saugomo viešojo ar privataus intereso pažeidimo, kuomet viena prievolės šalis privalo veikti kitos šalies naudai arba susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų, o kita šalis turi teisę reikalauti atitinkamo elgesio. Priešingu atveju, pastaroji galės taikyti arba prašyti visuomeninių ar valstybės institucijų, kad šios pritaikytų teisės pažeidėjui neigiamo poveikio priemones, numatytas teisės norminiuose aktuose. Savo ruožtu pozityvusis atsakomybės aspektas sudaro prielaidas išplėsti teisinės atsakomybės sąvokos turinio ribas tuo aspektu, jog atsakomybė kartu yra ne kas kita kaip paties asmens suvokimas, kiek jo elgesys yra svarbus bei reikšmingas visuomenėje.

Akcentuotina, kad turtinė darbuotojų atsakomybė Europos Sąjungos valstybėse narėse reguliuojama skirtingų teisės šakų normomis. Vienose jų darbuotojų turtinė atsakomybė laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi (Latvija, Lietuva), atitinkamai kitose – civilinės atsakomybės porūšiu (Vokietija, Prancūzija). Nepaisant to, Europos Sąjungos valstybėse narėse, kuriose darbuotojų turtinės atsakomybės taikymo juridinis pagrindas įtvirtintas civilinės teisės normų, pripažįstama, jog turtinei atsakomybei, kylančiai iš darbo teisinių santykių, būdingi specifiniai bruožai. Taigi atsižvelgiant į šių santykių prigimtį bei specifiką, pastebima tendencija darbuotojų turtinę atsakomybę reglamentuoti ne bendromis, o specialiomis civilinės teisės normomis.

Iki 2003 m. sausio 1 d., kai darbo teisinius santykius pradėjo reguliuoti kodifikuotas įstatymas – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), darbuotojų materialinės atsakomybės subinstitutas (dabartinio Darbo kodekso struktūros prasme) buvo įtvirtintas 1972 m. birželio 1 d. Darbo įstatymų kodekso 9 skirsnyje „Materialinė darbininkų ir tarnautojų atsakomybė“. Darytina išvada, jog Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko atskirą bei savarankišką materialinės atsakomybės reglamentavimo modelį, o šios tradicijos tęstinumas išsaugotas priėmus naują Darbo kodeksą. Pažymėtina, kad

¹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009. P. 457.

atsakomybei kylančiai iš darbo teisinių santykių, reglamentuoti didelę įtaką turėjo civilinės teisės reforma, kuri mūsų nagrinėjamos temos aspektu sietina su naujojo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinio kodekso) įsigaliojimu 2001 m. liepos 1 d.².

Vadovaujantis tuo, jog materialinės atsakomybės sisteminimo kriterijumi pasirinkta darbo santykio subjektinė sudėtis, darbo teisėje skiriamas darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui materialinės atsakomybės teisinis režimas. Tikslingumą šiuo aspektu skirtingai reguliuoti darbo teisinius santykius nutarimu konstatavo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas: darbo santykio šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės³.

Norint toliau visapusiškai plėtoti nagrinėjamą temą, būtina aptarti materialinės atsakomybės sampratą, suformuotą akademinėje bei praktinėje plotmėse. Tarybinės darbo teisės suformuluota ir pakankamai dažnai teisinėje literatūroje sutinkama materialinės atsakomybės sąvoka apibrėžiama kaip rūšis valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turi apsaugos teisinio santykio formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų nukentėjusiai šaliai padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka⁴. Pateikiamas materialinės atsakomybės apibrėžimas, manytina, neatspindi teisės sistemos realijų, todėl yra kritikuotinas tuo aspektu, jog pripažįstant valstybės primato dominavimą, paneigiamas darbo santykių sutartinis pobūdis. Pačia bendriausia prasme materialinė atsakomybė suprantama kaip vienos iš darbo teisinių santykių šalių (darbuotojo ar darbdavio) pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas⁵. Priimtinausias materialinės atsakomybės instituto traktavimas ir labiausiai atspindintis šiam institutui charakteringas

² *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Kolektyvinė monografija. Mykolo Romerio universitetas. 2010, P. 231.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai”.

⁴ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 228.

⁵ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 345.

bruožus pateikiamas T. Bagdanskio: materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, atsirandanti, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra⁶. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas materialinės atsakomybės definicijos nepateikia. Darbo kodekso 245 straipsnyje tik apibrėžiamas faktinis materialinės atsakomybės pagrindas ir numatoma, jog materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje darbuotojų materialinės atsakomybės samprata perteikiama per sąvokos, tikslo, uždavinių bei šios atsakomybės rūšies kilimo prielaidų visumą: 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 šio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Nurodytos atsakomybės tikslas – kad darbuotojas atlygintų darbdaviui padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka. Pagrindinis šios atsakomybės uždavinys – garantuoti darbdaviui padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą⁷.

Vienas iš materialinės atsakomybės skiriamųjų požymių yra specifiniai darbo teisės subjektai⁸. Nagrinėjamos temos kontekste būtina aptarti darbuotojo sampratą. Darbo kodekso 15 straipsnyje pateikiama tokia sąvokos „darbuotojas“ definicija: darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio Kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Normos formuluotė leidžia išskirti sekančius teisinius bruožus, kuriais turi pasižymėti asmuo tam, kad atsirastų ne tik darbo, bet ir atsakomybės teisinis santykis: 1) tai turi būti fizinis asmuo; 2) asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą; 3) asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį; 4) asmuo, dirbantis atlygintinai.

⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 61, 70.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).

⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 75.

Darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta fizinių asmenų bendrojo darbinio teismo koncepcija: galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teismus) pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teismus kaip ir Lietuvos piliečiai. Darbo kodekso normos aiškintinos sistemiskai, todėl nuostatą būtina analizuoti kartu su Kodekso 2 straipsniu, kuriame yra numatytas vienas kertinių ne tik konstitucinės justicijos, bet ir darbo teisės šakos reguliavimo principų – darbo teisės subjektų lygybės principas. Minėta pamatinė nuostata suponuoja darbo santykių subjektų lygybę. Iš to išplaukia, jog vadovaujantis darbuotojų lygiateisiškumo principu, visiems asmenims suteikiamas lygus darbinis teismus, neatsižvelgiant ir į šių asmenų lytį, seksualinę orientaciją, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeiminingą padėtį, amžių, įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis⁹. Nepaisant to, komentuojamas principas neturi būti absoliutinis, todėl teisėkūros subjektui, Lietuvos Respublikos Seimui, palikta teisė įstatyminiu reguliavimu numatyti šio teisės postulato išimtis, jei tam tikrų asmenų grupių išskyrimas, ribojimų ar papildomų sąlygų nustatymas tokiems asmenims yra pagrįstas objektyviai bei pateisinamas viešojo intereso gynimu. Tokia įstatymų leidėjo valia būtent ir numatyta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnyje¹⁰, Teismų įstatymo 51 straipsnyje¹¹, Prokuratūros įstatymo 25 straipsnyje¹². Atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnyba yra ypatinga socialinės veiklos rūšis, pagrįsta viešojo intereso užtikrinimu bei tarnavimu Lietuvos valstybei ir bendruomenei, minėtuose teisės norminiuose aktuose asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą, numatytas reikalavimas, kad pastarieji su valstybe būtų susieti teisiniu santykiu – pilietybe.

Pasak V. Nekrašo, darbinis subjektiškumas (teismus ir veiksnumas) įgyjamas tik sulaukus tam tikro amžiaus, nuo kurio asmuo gali ne tik pats suvokti savo veiksmus, dėl jų atlikimo atsirandančias teises ir pareigas, bet ir savarankiškai jas įgyvendinti, tai yra dirbti, atsakyti drausmine tvarka ir materialiai pagal darbo teisės normų nustatytas

⁹ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 166.

¹⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

¹¹ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.

¹² Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios., 2003, Nr. 42-1919

taisykles, ginti savo teisėtus interesus¹³. Darbo kodekso 13 straipsnis įtvirtina bendrą taisyklę, pagal kurią asmens galėjimas turėti darbinės teisės ir pareigas (teisnumas), o taip pat galėjimas savo veiksmais tas teises ir pareigas realizuoti (veiksnumas) pripažįstamas visiems asmenims, sulaukusiems 16 metų. Laikoma, kad nepilnamečiai, sulaukę numatyto amžiaus, fiziškai, psichiškai bei socialiai pakankamai subrendę, dėl to yra pajėgūs atlikti darbo funkciją nekenkdamি savo sveikatos būklei. Minėta norma kartu yra blanketinio pobūdžio, numatanti, kad išimtis iš bendros taisyklės nustato Darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Deja, reikėtų akcentuoti, kad minimalaus amžiaus ribą, nuo kurios asmuo įgyja išimtinį darbinį teisinį subjektiškumą, nors ir netiesiogiai (tokia išvada išplaukia sistemiškai analizuojant norminio akto nuostatas), įtvirtina ne kodifikuotas darbo teisės šaltinis, Darbo kodeksas, ar kiti darbo įstatymai, o poįstatyminis teisės aktas, o tiksliau, 2003 m. sausio 29 d. Vyriausybės nutarimas (toliau – Nutarimas)¹⁴.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė), atsižvelgdama į nepilnamečių asmenų pažeidžiamumą, jų fizinį bei psichinį išsivystymą, Nutarimu įtvirtino specialią asmenų iki 18 metų įdarbinimo procedūrą. Nutarimo 3 punkte numatytas teisinis imperatyvas, pagal kurį vaikų iki šešiolikos metų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizinės galimybes atitinkančius lengvus darbus. Sisteminis ir lingvistinis Nutarime įtvirtintų elgesio taisyklių aiškinimas, leidžia daryti išvadą, kad minimali amžiaus riba, nuo kurios asmuo gali tapti darbo teisinių santykių dalyviu, yra 14 metų. Vyriausybė galimybę tapti darbo sutarties šalimi *inter alia* sieja su tam tikrų teisinių prielaidų buvimu. Darbdavys, norėdamas įdarbinti asmenis nuo 14 iki 16 metų, viena vertus, privalo gauti mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą ir vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, kita vertus, pateikti minėtiems asmenims numatomų darbo sutarties sąlygų aprašymą. Be to, siekiant apsaugoti nepilnamečio darbuotojo interesus, Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatyta supaprastinta darbo sutarties su tokiais asmenimis nutraukimo tvarka, t. y. darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo, kai to pareikalauja vienas iš anksčiau aptartų subjektų.

¹³ NEKRAŠAS V. *Materialinės atsakomybės subjektai*. Teisė, Nr. 33(1). 1999. P. 19

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

Sutinkamai su tuo, kad asmenų nuo 14 iki 16 metų teisės į darbą įgyvendinimas saistomas su kitų asmenų valia¹⁵, kyla klausimas, kas turėtų būti laikomas materialinės atsakomybės subjektu? Pozityvioji teisė nėra sankcionavusi minėtų asmenų subsidiarios atsakomybės, o kasacinio teismo praktika komentuojamu atveju nėra susiformavusi. Vis dėlto, doktrininis aiškinimas krypta ta linkme, jog nepriklausomai nuo nepilnamečių amžiaus, turtinės pretenzijos už darbdaviui padarytą žalą gali būti reiškiamos išimtinai darbuotojo atžvilgiu, išskyrus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinio kodekso) 6.276 straipsnyje numatytą atvejį. Nors galima išskirti šią poziciją paneigiančių argumentų.

Remiantis Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalimi, pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius, jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos. Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalimi apibrėžiamos kodifikuoto teisės akto taikymo ribos darbo teisiniam santykiams: Civilinio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglementuoja specialūs įstatymai. Nagrinėjamu atveju aptarimo reikalauja Civilinio kodekso 6.276 straipsnis, kuriame numatyta atsakomybė už nepilnamečio nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų padarytą žalą. Pagal bendrą principą, komentuojamos amžiaus grupės asmenys laikomi savarankiškais turtinės atsakomybės subjektais, bet straipsnio 2 dalis kartu daro išlygą ir numato tėvų, rūpintojų ar institucijų, kurios buvo įpareigosotos prižiūrėti nepilnamečius, subsidiarią civilinę atsakomybę. Normos adresatams teisiniai padariniai kyla, jei: pirma, nepilnametis neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų jo padarytai žalai atlyginti; antra, skolininkai neįrodo kaltės nebuvimo jų atžvilgiu. Numatytiems asmenims materialinės teisinės pasekmės negali būti pritaikytos, kai prievolė atlyginti žalą pasibaigia Civilinio kodekso 6.276 straipsnio 3 dalyje numatytais pagrindais (nepilnametis tampa visiškai veiksnius – sulaukia pilnametystės, sudaro santuoką arba yra emancipuojamas; įgyja turto ar gauna kitų pajamų, kurios visiškai padengia nuostolių atlyginimą). Darbo santykiai yra sutartiniai teisiniai santykiai. Jiems taikomas dispozityvus teisinio reguliavimo metodas, kurio vienas iš sudedamųjų komponentų yra tai, kad tokiuose santykiuose leidžiama viskas, kas neuždrausta pozityviosios teisės. Iš to seka, kad tėvų, globėjų turtinė atsakomybė pagal civilinius (ne darbo) įstatymus būtų galima tada, kai dėl žalos atlyginimo yra jų kaltė, pavyzdžiui, tėvai kurstė vogti darbdavio turta, slėpė jį ir panašiai¹⁶. Ir vis dėlto, jeigu įstatymas išskirtiniais atvejais asmenis nuo

¹⁵ NEKRAŠAS V. *Materialinės atsakomybės subjektai*. Teisė, Nr. 33(1). 1999. P. 19.

¹⁶ *ibid.* P. 20.

14 iki 16 metų pripažįsta darbo santykių dalyviais, vadinasi, įgijus darbuotojo teisinį statusą, neturėtų būti, iš vienos pusės, garantuojama tokio statuso įgijimu suteikiamų subjektinių teisių visuma bei šių teisių realizavimas, iš kitos pusės, ignoruojamas bei paneigiamas subjektinių pareigų bei atsakomybės už savo poelgius prisiėmimas. Kita vertus, Darbo kodekso 9 straipsnio 3 dalyje numatytas teisinis draudimas pagal analogiją taikyti specialias teisės normas, nustatančias išimtis iš bendrųjų taisyklių, galop lemia, kad Civilinio kodekso 6.276 straipsnio 2 dalis neturėtų būti taikoma kaip įstatymo analogija. Režiuuojant tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog visgi teisinės atsakomybės bei pareigų subjektai šiuo atveju turėtų sutapti.

Santykių dalyvių teisinės charakteristikos, teisnumas ir veiknumas, pagal darbo ir civilinę teisę suvokiamos skirtingai. Atsižvelgiant į teisinio subjektiškumo sampratų netapatumą, svarbu sistemiškai išgryninti sąsają bei priklausomybę (jei tokia yra) tarp darbinio ir civilinio teisinio subjektiškumo.

Priešingai negu darbo teisės šakoje, civilinėje teisėje veiknumas priklauso ne nuo vienos, bet nuo dviejų aplinkybių: pirma, nuo amžiaus, antra, nuo psichikos būklės, t. y. nuo gebėjimo ir galėjimo suvokti savo veiksmų esmę ir reikšmę ir juos valdyti¹⁷. Kitaip tariant, civilinė teisė neveiksniu pripažįsta asmenį, kuris nėra sukakęs 14 metų bei kurio neveiksnumą dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės yra konstatavęs teismas. Darbo teisės prasme asmenys teisinio santykio dalyviais gali tapti sulaukę 14 metų (išimtinis darbinis subjektiškumas). Asmuo iki 14 metų vienareikšmiškai abiejų teisės šakų atžvilgiu laikomas neveiksniu, todėl negali savo veiksmais įgyti teisių bei susikurti sau pareigų, kartu jam negali kilti teisinė atsakomybė pagal darbo ir civilinę teisę.

Gebėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei realizuoti darbo pareigas (darbinis veiknumas) darbo teisėje siejamas išskirtinai su amžiumi. Todėl svarstyтина, ar darbo sutarties šalimi galėtų tapti civilinės teisės prasme dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės neveiksniu pripažintas asmuo? Darbo teisės mokslo pozicija šiuo aspektu vienareikšmiška: kadangi darbinis teisnumas ir veiknumas yra ne tik piliečio sugebėjimas turėti darbines teises ir pareigas, bet ir jo sugebėjimas savo veiksmais jas realizuoti, jie gali būti pripažinti tik tiems asmenims, kurie yra psichiškai sveiki, t. y. gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti¹⁸. Kita vertus, atlikdami rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, asmenys neišvengiamai susiduria ne tik su fizinių, bet ir su

¹⁷ MIKELĖNAS V., et. al., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002. P. 25.

¹⁸ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 53.

juridinių veiksmų atlikimu, todėl dėl savo socialinio nebrandumo arba dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negalėtų sudaryti darbo sutarties, o kartu įvertinti iš darbo sutarties jam kylančių teisinių pasekmių¹⁹.

Kitas institutas, nesankcionuotas darbo teisės normų, tačiau reguliuojamas civilinės teisės šakos – tai fizinių asmenų civilinio veiksnumo apribojimas (Civilinio kodekso 2.11 straipsnis). Pagal įstatymą fizinių asmenų civilinis veiksnumas gali būti apribotas teismo tvarka, jeigu šie piktnaudžiauja alkoholiniais gėrimais, narkotikais, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis. Šiuo atveju reikėtų sutikti su akademinėje erdvėje išreiškiamą dominuojančią nuomonę, jog neturėtų būti ribojama tokio asmens galimybė įgyti darbuotojo teisinį statusą, kadangi vis dėlto, toks asmuo supranta savo veiksmų reikšmę, o valios stoka tinkamai disponuoti savo turtu kompensuoja rūpintojo instituto įtvirtinimas civilinėje teisėje.

Kalbant apie darbuotoją, kaip apie materialinės atsakomybės subjektą, susiduriame su bendrovės vadovo teisinio statuso bei turinės atsakomybės reguliavimo problematika. Komplikotumas pasireiškia įmonės vadovo teisinio statuso dualistine prigimtimi. Dviprasmišką teisinę situaciją iš vienos pusės sukuria tai, jog tarp bendrovės ir vadovo susiklosto specifinio pobūdžio teisiniai santykiai, iš kitos pusės, įmonės vadovo turinė atsakomybė reguliuojama tiek specialiaisiais teisės norminiais aktais, tiek Darbo kodekso normomis. Priešingai nei civilinėje teisėje, kurioje galioja visiškas nuostolių (žalos) atlyginimo principas, pagal bendrą principą, darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribota. Todėl šiuo aspektu ir yra reikšminga įmonės vadovo teisinio statuso analizė, kuri kartu apspręs atitinkamų teisinių padarinių atsiradimą šio asmens atžvilgiu žalos padarymo darbdaviui atveju.

Civilinės teisės teoriniuose darbuose akcentuojama, jog iš vienos pusės, tarp įmonės ir vadovo susiklosto atstovavimo santykiai, kuomet įmonės vadovui, kaip įmonės įgaliotiniui pavedama veikti įmonės vardu ir savo veiksmais sukurti įmonei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, įmonės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdienį įmonės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, įmonės vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. įmonės vadovo ir įmonės santykiams būdingas darbdavį ir darbuotoją siejančio darbo santykio elementas²⁰. Darbo kodekso 1 straipsnyje apibrėžiama šiuo kodifikuotu teisės aktu reguliuojamų santykių

¹⁹ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 169.

²⁰ ABRAMAVIČIUS, A., MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 263.

apimtis: Kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai. Pažymėtina, jog tokie teisiniai santykiai, kuriems subsidiariai taikomas pagrindinis darbo teisės šaltinis, yra tarp bendrovės ir vadovo susiklostantys santykiai. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo²¹ 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis bei gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Įstatymų leidėjas išskirtiniu, dviprasmišku bei iš dalies fragmentišku (darbo teisės požiūriu) bendrovės vadovo statuso ir teisinės atsakomybės įstatyminiu reguliavimu sukuria daug teisinių diskusijų, todėl yra būtinas teismų praktikos įsikišimas. Bendrovės vadovo statuso specifiškumą ne kartą savo nutartyse nagrinėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Tačiau reikėtų akcentuoti, kad kasacinio teismo praktika, nagrinėjant tarp įmonės ir vadovo susiklostančių teisinių santykių prigimtį, nėra visai nuosekli. Vienoje nutarčių teismas pasisakė: bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė dėl to, kad darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos²². Iš to seka, kad vadovui prievolė atlyginti padarytą žalą įmonei atsiranda civilinės teisės normų pagrindu. Minėtą poziciją palaikančių teoretikų randame ir mokslinėje literatūroje²³.

Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teisėjų kolegijos nutartimi pakreipė iki tol savo formuotą praktiką kita linkme. Šia nutartimi kasacinis teismas nustatė, kad pirmiau nurodyti vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad ABĮ 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat ABĮ 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 – viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (DK 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis). Šis bendrovės vadovo,

²¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 15 d. nutartis c.b. *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3.

²³ ABRAMAVIČIUS, A., MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 264; PRANCKEVIČIUS, A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*. Teisė. 1999. 33 (2). P. 54.

kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose. Kita vertus, ABĮ 19 straipsnio 6 dalies nuostatos – bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės. Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)²⁴.

Vis dėlto, reikėtų įvertinti tai, kad nuo 2006 iki 2009 metų, kai kasacinis teismas priėmė komentuojamas nutartis, įvyko Akcinių bendrovių įstatymo nuostatų pasikeitimas. 2006 metų įstatymo redakcijoje įtvirtintas vienas esminių įstatymo teisinio reguliavimo pakeitimų – numatyta imperatyvi, o ne alternatyvi nuostata, pagal kurią su bendrovės vadovu ne gali būti, o turi būti sudaroma darbo sutartis. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima hipotetiškai teigti, jog Akcinių bendrovių įstatymo nuostatų pasikeitimas turėjo įtakos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai, aiškinant įmonės vadovo statusą.

Sutinkamai su tuo, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje keitėsi bendrovės vadovo statuso samprata, keitėsi ir įmonės vadovo, kaip vienasmenio bendrovės valdymo organo, turinės atsakomybės traktavimas. Teismo praktika įmonės vadovo atsakomybės klausimu yra gana dviprasmiška, todėl kyla poreikis chronologine tvarka aptarti reikšmingas nutartis bei išryškinti teisminės praktikos dėsningumus sprendžiant, kokia teisinė atsakomybė taikytina įmonės vadovo atžvilgiu. Teismas vienoje iš nutarčių pasisakė: darbuotojo materialinės atsakomybės ribas nustato DK 254 straipsnis, o visišką atsakomybę – DK 255 straipsnis. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ir kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta kituose įstatymuose. Žalos padarymas kitokiu būdu ir kitokiam turtui suprantama kaip kitoks negu Darbo kodekso numatytas žalos būdas ar jame numatytas turtas. 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 DK nustatytas taisykles, papildomai taikant kitus įstatymus. Jie taikomi

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. UAB „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 (S)

ties, kiek turinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja DK (CK 1.1 straipsnio 3 dalis).

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 ABĮ 37 straipsnio 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 CK 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. Teisėjų kolegija daro išvadą, kad pagal DK 255 straipsnio 5 punktą darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip²⁵. Aptariama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimta nutartis ne tik kad neįneša teisinio aiškumo ir konkretumo, sprendžiant praktiniu požiūriu vieną aktualiausių problemų, o atvirksčiai tik dar labiau supainioja. Viena vertus, teismas akcentuoja, jog bendrovės vadovui, veikiant kaip darbuotojui, atsakomybė kyla bendrųjų materialinę atsakomybę reguliuojančių Darbo kodekso normų atžvilgiu, kita vertus, pripažįsta, jog įmonės vadovas, atsako visa apimtimi pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 5 dalį, todėl taip ir lieka neaišku, kokios teisinės atsakomybės rūšies normomis turi būti reguliuojama vadovo atsakomybė bei tokios atsakomybės ribos.

Velėsnėse kasacinės instancijos teismo priimtose civilinėse bylose išvelgiamas teisminės praktikos nusistovėjimas. Vienoje iš nagrinėtų bylų teismas konstatavo, kad kai uždarosios akcinės 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. Civilinei atsakomybei taikyti pirmiau nurodytomis sąlygomis teisiškai nereikšminga aplinkybė, ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis²⁶.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1 (S)

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *UAB „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 (S)

Atitinkamai kitoje byloje, aiškindamas įstatymų nuostatas, kasacinės instancijos teismas nurodė, jog tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai dėl jo atsakomybės spręstina pagal darbo teisės normas²⁷. Taigi reziumuojant tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog bendrovės vadovas veikdamas darbuotojo pozicijose įmonei atsako bendrais Darbo kodekse numatytais pagrindais, kitaip tariant, vadovo atsakomybė yra ribojama, jeigu nėra sąlygų, kurios sudaro prielaidas taikyti asmeniui visišką materialinę atsakomybę (Darbo kodekso 255 straipsnis).

Sutiktume su A. Prancevičiaus nuomone, kad bendrovės vadovas turi didelius įgaliojimus valdyti įmonę, daryti sprendimus, kurie gali lemti tolesnę įmonės veiklą²⁸, todėl galima situacija, kai dėl vadovo kaltės padaryta žala gali būti atlyginta tik ribotai, tuo pažeidžiant trečiųjų asmenų ir pačių juridinių asmens dalyvių interesus²⁹.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S)

²⁸ PRANCKEVIČIUS, A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*. Teisė. 1999. 33 (2). P. 54.

²⁹ BAGDANSKIS, T. *Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. Jurisprudencija. Nr. 56(48). P. 94.

2. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATSIKADIMO SĄLYGOS

Materialinės atsakomybės institutas darbuotojui gali būti pritaikytas tik esant juridinių faktų sudėčiai, kuri teisės teoretikų darbuose įvardijama kaip materialinės atsakomybės sąlygos. Kad galėtume konstatuoti, jog darbo teisinių santykių subjektas, šiuo atveju darbuotojas, pažeidė savo subjektinę pareigą bei darbdavio subjektinę teisę, dėl kurios pastarasis patyrė žalos, reikia nustatyti, jog padaryto teisės pažeidimo turinį sudaro būtinų bei specialių, kitaip dar vadinamų kvalifikuojančių, sąlygų visuma. Atsakomybės sąlygos būtinai kiekvienos atsakomybės atveju ir bent vienos iš jų nebuvimas reiškia ir materialinės atsakomybės nebuvimą³⁰. Pagrindžiant materialinės atsakomybės darbuotojui taikymą, turi būti nustatytos šios materialinės atsakomybės sąlygos: 1) darbdaviui ar trečiajam asmeniui padaryta reali žala; 2) žala padaryta neteisėta veika; 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) teisės pažeidėjo kaltė; 5) nuketėjusiojo bei teisės pažeidėjo buvimas darbo teisiniame santykiyje; 6) žalos atsiradimo sąsaja su darbuotojo darbine veikla. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuojamoje praktikoje nurodė: apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog yra nustatytos visos DK 246 straipsnyje įvardytos sąlygos taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, padarė neteisėtą išvadą, kad ginčo atveju materialinė atsakomybė negali būti taikoma, nes nėra DK 245 straipsnyje įtvirtinto šios atsakomybės pagrindo. DK 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra DK 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, t. y. sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad DK 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia DK 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo konstatavimą³¹.

Siekiant kiekvienam asmeniui užtikrinti Lietuvos Respublikos konstitucijos 48 straipsnyje numatytą teisės į darbą realizavimą, įstatymų leidėjas įtvirtino darbo sutarties institutą tik kaip vieną iš galimų darbo panaudojimo teisinių formų. Kitos darbo organizavimo formos reguliuojamos gretutinių, panašių teisės šakų – civilinės ir administracinės teisės. Pažymėtina, kad pirmų keturių juridinių faktų sudėtis yra būtina ne tik darbuotojų materialinei, bet ir asmens civilinei atsakomybei atsirasti. Ir tik paskutinių dviejų sąlygų konstatavimas darbuotojo veikoje, sąlygoja pastarajam materialinės

³⁰ BAGDANSKIS, T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?* Juristas. 2004. P. 7.

³¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S);

atsakomybės instituto pagal darbo teisę taikymą. Taigi praktiniu požiūriu reikšminga aptarti darbo teisinių santykių atribojimo nuo civilinių teisinių santykių klausimą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija nutartimi išnagrinėjo ieškovo kasacinį skundą, kuriame vienas iš reikalavimų buvo pripažinti, jog pasirašius darbo sutarties šalims taikos sutartį, darbo teisiniai santykiai transformavosi į civilinius teisinius santykius. Teismas nutartimi pabrėžė, jog ginčo šalių pasirašyta taikos sutartis nereiškia, kad darbo santykiai transformavosi į civilinius santykius ir kad atsakovės minėta sutartimi tik pripažino padariusios žalos darbdaviui ir padarytos žalos dydį. Tokį sprendimą teismas motyvavo tuo, jog pagal Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį Civilinio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja darbo įstatymai. Todėl darbuotojų neteisėtais veiksmais darbdaviui padaryta žala atlyginama pagal darbo įstatymus, o Civilinio kodekso normos šiems santykiams taikomos tik tada, jeigu yra darbo teisės spraga³².

Nagrinėdamas kitą civilinę bylą teismas pažymėjo: kasatoriaus argumentai dėl atsakovo pareigos atlyginti ginčo automobilio remonto išlaidas pagal civilinės deliktinės atsakomybės normas yra teisiškai nepagrįsti. Byloje nustatyta, kad žalos padarymo metu ginčo šalis siejo darbo santykiai, žala atsirado atsakovui vykdant darbo funkcijas. Taigi dėl atsakovo, t. y. darbuotojo, pareigos atlyginti kasatoriaus, t. y. darbdavio, turtui padarytą žalą sprendina pagal DK XVII skyriaus normas, reglamentuojančias materialinę atsakomybę³³.

Atitinkamai trečioje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad nagrinėjamoje byloje neturi būti taikomas DK 255 straipsnio 1 dalies 2 punktas, nes byloje nustatyta, kad atsakovo darbuotojo J. T. ir VSDF valdybos Kauno skyriaus niekada nesiejo darbo santykiai, t. y. šiuo atveju darbuotojas žalą padarė ne darbdaviui (DK 245 straipsnis). Teisėjų kolegija taip pat nurodo, kad atsakovo darbuotojo J. T. nesiejo darbo santykiai su UAB „Kauno tiltai“ nukentėjusysis ir žuvusiais darbuotojais (naudos gavėjais), iš kurių ieškovui VSDF valdybos Kauno skyriui regreso tvarka perėjo reikalavimo teisė į žalos atlyginimą. Dėl to teisėjų kolegija konstatuoja, kad Darbo kodeksas šiam ginčui netaikomas³⁴.

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

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VI Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S)

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *VSDFV Kauno skyrius v. UAB "Klaipėdos autobusų parkas"*, Nr. 3K-7-166/2006, kat. 38; 73.1 (S)

2. 1. Bendrosios atsakomybės sąlygos

Žala. Atsižvelgiant į tai, kad kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymas fiziniam ar juridiniam asmeniui, išskyrus civilinę atsakomybę, nėra arba ne visada yra siejamas su žalos kompensavimu ir turtinės padėties atstatymu į *status quo*, žala, kaip vienas iš teisės pažeidimo sudėties elementų, galėtų būti traktuojama kaip viena esminių materialinės atsakomybės sąlygų.

Teisės doktrinoje ginčų, apibrėžiant žalos sąvoką, praktiškai nekyla. Vieningai sutariama, jog žala – tai nukentėjusiojo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis neturtiniams interesams (žmogaus sveikatai, gyvybei, garbei, orumui ir t.t.)³⁵. Lietuvos Aukščiausias Teismas vienoje iš nutarčių klaidingai žalą sieja išimtinai su turtinių interesų pažeidimu: žala – tai asmens turto netekimas ar negavimas, kai asmuo pagrįstai ir realiai tikėjosi jį gauti³⁶.

Teisės moksle skiriama klasikinė žalos diferencijavimo į rūšis sistema. Priklausomai nuo to, ar žala padaryta teisės ginamiems ir saugomiems materialaus ar nematerialaus pobūdžio objektams, yra skiriamos turtinės ir neturtinės žalos teisinės kategorijos. Žala, kurią galima įvertinti piniginiu ekvivalentu, vadinama nuostoliais. Sistemaiškai analizuojant darbo kodekso normas, galima išskirti netiesiogiai įtvirtintą žalos klasifikavimą pagal neteisėtu veikimu ar neveikimu objektui padarytas pasekmes. Neteisėto veikimo ar neveikimo ir žalos santykis³⁷ įgalina turtinę žalą diferencijuoti į dar smulkesnius darinius, į tiesioginius nuostolius bei negautas pajamas (Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalis). Reali arba tiesioginė žala atsiranda tada, kai objektui betarpiškai daromas neigiamas poveikis, kuris yra neteisėto veikimo ar neveikimo pasekmė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad negautas turtas ar pajamos kaip žala yra tada, jeigu buvo pagrįsta tikėtis ir realu turtą gauti³⁸. Pažymėtina, kad kasacinis teismas suformulavo kriterijus, kurie leidžia nustatyti, kada žala pasireiškia kaip negautos pajamos. Šiuo atveju būtina nustatyti 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. Kartu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad nukentėjęs

³⁵ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 341.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Cvilinių bylų skyriaus 2007 spalio 29 d. nutartis c. b. *N. S. v. Vilniaus miesto 19-ojo notarų biuro notarė T. N.*, Nr. 3K-3-446/2007, kat. 34.4.8.; 44.2.4.1.

³⁷ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 144.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Cvilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 6 d. c. b. *V. Š. v. A. N., A. N.*, Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6 (S)

asmuo privalo įrodyti nuostolių, patirtų negautos naudos formą, realumą, dydį ir priežastinį ryšį su neteisėtais kalto asmens veiksmais³⁹.

Darbo kodekso 250 straipsnyje įtvirtintas vienas esminių neturtinių vertybių gynimo būdas – neturtinės žalos atlyginimas darbo teisinio santykio subjektams. Nepaisant to, jog neturtinė žala pagal Darbo kodeksą pasireiškia Civilinio kodekso nuostatų subsidiariu taikymu⁴⁰, visgi juridinis pagrindas atlyginti darbo santykio šalims padarytą neturtinę žalą, yra suformuotas Darbo kodekso 250 straipsnyje.

Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje, įtvirtinant asmens teisę į minėtos rūšies žalos atlyginimą, bei šią teisę detalizuojant Darbo kodekso 250 straipsnyje vartojamos netapačios sąvokos. Pagrindiniame šalies įstatyme vartojama „moralinės žalos“ sąvoka, atitinkamai darbo teisės kodifikuotame akte, apibrėžiant tą pačią teisinę kategoriją, pasitelkiama „neturtinės žalos“ sąvoka. V. Mikelėnas išskyrė keletą priežasčių, dėl kurių „moralinės žalos“ sąvokos vartojimas teisės norminiuose aktuose nėra visai tikslingas bei pagrįstas: pirma, neturtinė žala gali būti padaroma ne tik fiziniam asmeniui, bet ir juridiniam asmeniui. O moralės sąvoka juridinio asmens atžvilgiu nevertotina. Antra, neturtinė žala pasireiškia ne tik asmens garbės ir orumo įžeidimu, bet žymiai įvairiau⁴¹.

Civilinio kodekso 6.250 straipsnyje pateikiama neturtinės žalos definicija, kuri apibrėžiama kaip asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Įstatymų leidėjas nepateikia baigtinio padarinių sąrašo patyrus neturtinę žalą, palikdamas teisę teismui įvertinti konkrečias aplinkybes⁴². Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą akcentavo, kad neturtinės žalos atlyginimo instituto paskirtis – teisingai kompensuoti patirtą fizinį ir dvasinį skausmą, neigiamus išgyvenimus, nepatogumus ir kt.⁴³ Priklausomai nuo to, ar darbdaviu, pagal Darbo kodekso 16 straipsnį, yra fizinis, juridinis asmuo ar kita

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 6 d. c. b. *V. Š. v. A. N., A. N.*, Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 13 d. nutartis c. b. *E. M. v. R. K.*, Nr. 3K-3-585/2006, kat. 36.1; 42.4 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. *A. A. v. UAB „Kamintras“*, Nr. 3K-3-199/2007, kat. 35.5 ; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 11 d. nutartis c. b. *R. J. firma „Tastos statyba“ v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, byla Nr. 3K-3-62/2008, kat. 52.5; 36.1

⁴⁰ RAVLUŠEVIČIUS, P. *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija. 2007, Nr. 5(95). P. 37.

⁴¹ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 188.

⁴² CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas*. Jurisprudencija. 2005, Nr. 71(63). P. 8.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. *R. K. v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-417/2007, kat. 44.2.4.2.; 73.2.6.1. (S).

organizacinė struktūra, kurių prigimtis skiriasi iš esmės, neturtinė žala interpretuojama bei traktuojama nevienodai. Darbdaviui, fiziniam asmeniui, neturtinė žala gali būti padaroma pažeidus tokias Civilinio kodekso 1.114 straipsnio 1 dalyje numatytas asmenines neturtines vertybes kaip sveikatos, kūno neliečiamybę, garbę, orumą ir kitas teises bei vertybes, kurios neatskiriamai susijusios su fiziniu asmeniu, kaip šių teisių turėtoju. Tuo tarpu juridinis asmuo yra tik teisinė fikcija, todėl neturtinė žala pastarajam dažniausiai pasireiškia pablogėjus dalykinei reputacijai ar prestižui. Šią įstatymo saugomą neturtinę vertybę darbdavys gali ginti vadovaudamasis Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 8 dalimi. Reikėtų sutikti su T. Bagdanskio nuomone, jog juridinio asmens dalykinės reputacijos pablogėjimas gali pasireikšti juridinio asmens darbuotojo nekompetentingumu, nekvalifikuotumu, įgūdžių trūkumu, atsainiu požiūriu į darbą ir kitais elgesio būdais, kurie demonstruojami trečiųjų asmenų akivaizdoje. Tačiau vertinant darbuotojo darbdaviui, juridiniam asmeniui, padarytos neturtinės žalos dydį, vis dėlto, turėtų būti atsižvelgiama į tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnioji teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresniajai darbo teisinių santykių šaliai, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai⁴⁴.

Reikėtų pastebėti, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje neturtinės žalos atlyginimas nėra siejamas vien su žalos padarymu pinigine išraiška negalimiems būti įvertintais interesams. Kasacinis teismas nutartyje konstatavo, jog neturtinė žala gali būti suprantama tiek kaip asmens fizinis skausmas, tiek dvasiniai išgyvenimai (tiek lydintys fizinį skausmą, tiek savarankiški)⁴⁵.

Pagal Civilinį kodekso 6.250 straipsnį neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad Darbo kodekso 250 straipsnio formuluotė leidžia išskirti gana daug atvejų, kai tiek darbdaviui, tiek darbuotojui gali būti atlyginama neturtinė žala⁴⁶. Nepaisant to, neturtinės žalos atlyginimas labiau siejamas su darbuotojo, o ne darbdavio subjektinių teisių bei interesų gynimu, susiformavus naujam teisiniam materialinės atsakomybės santykiui. Tokią išvadą suponuoja išsami lingvistinė bei sisteminė Darbo kodekso 248 ir 253 straipsnių, kuriuose atitinkamai numatyti darbdavio bei darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai, analizė. Priešingai nei darbdaviai, darbuotojai, siekdami išsiieškoti iš pažeidėjo

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 sausio 4 d. nutartis, c.b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S)

⁴⁵ *ibid.*

⁴⁶ *ibid.*

neturtinės žalos atlyginimą, juridiskai pagrįsti tokį savo reikalavimą galės ne tik Darbo kodekso 250 straipsniu, bet ir Darbo kodekso 248 straipsnio 4 punktu, kuriame be kitų darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų yra numatytas ir darbuotojui padarytos neturtinės žalos padarymas. Tą patvirtina ir skurdi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nagrinėjant teisinius reikalavimus dėl neturtinės žalos atlyginimo darbdaviui: darbdavys ieškiniu prašė teismo priteisti iš atsakovių neturtinę žalą. Ieškovo teigimu, jis dėl neteisėtų atsakovių veiksmų patyrė ir neturtinę žalą, nes prekių už 39 067,28 Lt sumą vagystė sutrikdė įmonės finansinę, ūkinę veiklą, taip pat pakenkė įmonės reputacijai. Ieškovo reikalavimas atlyginti neturtinę žalą buvo atmestas, motyvuojant tuo, kad žalos padarymo metu galioję įstatymai nenumatė neturtinės žalos atlyginimo ginčiuose, kilusiuose iš darbo santykių⁴⁷.

Atsižvelgiant į tai, jog neturtinės žalos atlyginimas laikomas savarankiška atsakomybės rūšimi, kasacinis teismas savo praktikoje laikosi tokios pozicijos, kad neturtinė žala gali būti atlyginama konstatavus įstatymo saugomos asmens teisės ar teisėto intereso pažeidimą, tačiau vien neturtinės teisės ar vertybės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinei žalai atlyginti už neturtinių vertybių pažeidimą būtinos visos materialinės atsakomybės sąlygos⁴⁸.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra suformuluotos principinės nuostatos dėl esminių neturtinės žalos nustatymo bei vertinimo kriterijų. Teismas laikosi nuoseklios pozicijos, kad nustatant neturtinės žalos dydį reikšmingais pripažintinų kriterijų visumą sudaro ne tik nukentėjusiojo išvardyti bei konkrečia pinigų suma įvertinti jo dvasiniai, emociniai išgyvenimai ir (ar) fiziniai kentėjimai, bet ir tiek su nukentėjusiojo, tiek su žalą padariusio asmens susijusios faktinės aplinkybės, kurios leistų teismui spręsti, kokia apimtimi tokie subjektyvūs nukentėjusio asmens vertinimai turi objektyvų pagrindą⁴⁹. Negana to, teisėjų kolegija *inter alia* pažymi, kad neturtinės žalos atlyginimo teisinius pagrindus ir neturtinės žalos atlyginimo dydžių nustatymą lemia neturtinės žalos prigimtis

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė, A. Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 sausio 4 d. nutartis, c.b. *A.K. v. AB „Vievia paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S)

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 1 d. nutartis c. b. *D. B. v. AB „Krekenavos agrofirma“*, Nr. 3K-3-544/2009, kat. 16.2.4; 44.2.4.2 (S)

ir objektas, dėl kurio asmuo patiria neturtinę žalą⁵⁰. Teismas numatęs, jog kuo aiškesnė ir svarbesnė vertybė, tuo stipriau ji ginama⁵¹.

Akcentuotina, jog teismui suteikta išimtinė jurisdikcinė kompetencija spręsti teisinį klausimą dėl neturtinės žalos atlyginimo. Kitaip tariant, priešingai nei turtinės žalos padarymo atveju, eliminuojama darbdavio teisė nustatyti neturtinės žalos dydį bei rašytiniu nurodymu išskaičiuoti neturtinę žalą iš darbuotojo darbo užmokesčio. Sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 83 straipsniu, ieškovai (darbuotojai) turi būti atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, kartu ir dėl neturtinės žalos atlyginimo.

Veiksmų neteisėtumas, kaip atsakomybės pagrindas. Prielaida materialinei darbuotojo atsakomybei atsirasti yra pastarojo neteisėta veika, dėl kurios darbdaviui padaroma žala. Ir atvirkščiai, jei žala atsiranda, tačiau darbuotojo elgesys atitinka teisės norminių aktų reikalavimus, tokiu atveju materialinė atsakomybė darbo teisinio santykio šaliai, darbuotojui, negali būti taikoma.

Teisės pažeidimas gali pasireikšti veikimu ir neveikimu. Veikimas – tai aktyvūs asmens veiksmai, pažeidžiantys nustatytas teises ir pareigas, o neveikimas sietinas su pasyviu pažeidėjo elgesiu, kai esant tam tikroms sąlygoms nesiimama priemonių užkirsti kelią žalai atsirasti⁵². Būtina pastebėti, kad darbuotojo pasyvus elgesys galėtų būtų pripažintas teisiškai reikšmingu, jei būtų nustatyta, jog pastarasis turėjo realią galimybę veikti, tačiau šia galimybe nepasinaudojo.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykiai yra sutartiniai, darbuotojas, vykdydamas savo darbo funkcijas, privalo vadovautis ne tik įstatymais bei poįstatyminiais teisės norminiais aktais, bet darbo sutartimi bei įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar organizacinėje struktūroje priimtais vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, t. y. darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, administracijos įsakymais ir pan. Taigi teisės pažeidimu bus laikoma tiek valstybės nustatytų bei sankcionuotų elgesio normų, tiek darbo sutarties bei vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų pažeidimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kartu pažymėjo, kad bendrovės vadovui materialinė atsakomybė atsiranda pažeidus DK 246 straipsnyje, ABĮ 38 straipsnyje, CK 2.87 straipsnyje ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat įmonės įstatuose ir bendrovės vadovo

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis c. b. Ž. Ž. v. UAB „Ekstra žinios“ ir UAB „Lietuvos rytas“, Nr. 3K-3-393/2008, kat. 26.7.1., 44.2.4.2.2.6., 44.2.4.2.3.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 1 d. nutartis c. b. D. B. v. AB „Krekenavos agrofirma“, Nr. 3K-3-544/2009, kat. 16.2.4; 44.2.4.2 (S)

⁵² NEKROŠIUS I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 350.

pareiginiuose nuostatuose⁵³ numatytas pareigas. Akcentuotina, kad darbuotojas, neatlikdamas ar netinkamai atlikdamas savo subjektinės pareigos, *inter alia* pažeidžia ne tik teisės normomis ginamą teisinį gėrį, bet ir darbdavio subjektinę teisę.

Kasacinis teismas vienoje iš savo sprendimų bylų akcentavo, jog dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos, vis naujų santykių šiose srityse atsiradimo įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas yra nustatęs normas – principus, užtikrinančius tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką. Pagrindiniai darbo santykių reglamentavimo principai nurodyti DK 35 straipsnio 1 dalyje. Jie nenustato konkrečių darbo santykių subjektų elgesio taisyklių, tačiau įtvirtina bendruosius pradmenis ir idėjas, t. y. darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir atlikdami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, nepažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų⁵⁴. Iš to būtų galima teigti, kad elgesio priešingumas teisei gali pasireikšti pažeidus ir bendro pobūdžio reikalavimą elgtis rūpestingai ir atsargiai, kartu bendrąjį teisės principą – draudimą piktnaudžiauti teise, kuris savo ruožtu suprantamas kaip subjektinės asmens teisės įgyvendinimas tokiu būdu, kuris prieštarauja tos teisės prigimčiai bei esmei.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš savo nutarčių nurodė, kad darbo santykių subjektai gali susitarti ir dėl kitokio pobūdžio tarpusavio teisių ir pareigų, jeigu tai neprieštarauja imperatyvams. Darbdavys gali sudaryti su darbuotoju susitarimus, kurie susiję su darbo santykiais, nors *per se* nėra darbo teisiniai santykiai. Sutarties šalių darbo santykiai egzistuoja ir be tokio susitarimo. Tokie – su darbo teisiniais santykiais susiję – susitarimai kvalifikuotini *inter alia* vadovaujantis civilinės teisės normomis⁵⁵. Prie tokių civilinius teisinius santykius sukuriančių susitarimų galima priskirti nekonkuravimo susitarimą, susitarimą dėl paskolos ar panaudos bei kitus. Šalių tarpusavio susitarimais numatyta atsakomybė, kilusią iš civilinės sutarties, būtina skirti nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. „*Optimalūs finansai*“ v. G. P. Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.22.1 (S)

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. A. N. v. *Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*. Nr. Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S).

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. c. b. A. P. v. *Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis, c. b. R. M. v. *bendra Lietuvos-Ukrainos įmonė UAB „Azovlitas“*, Nr. 3K-3-201/2008, kat. 14,1; 42.8; 114.11; 121.22 (S).

Teisė gina tik teisėtus interesus, todėl darbdavio nurodymų, kurie atitinka nusikalstamos veikos požymius ar administracinio teisės pažeidimo sudėtį, neįvykdymas, negali būti pripažinta kaip neteisėta darbuotojo veika, užtraukianti materialinę atsakomybę darbuotojui žalos padarymo darbdaviui atveju.

Pripažįstama, jog žala padaryta teisėtai, ir veikos negalima kvalifikuoti kaip teisės pažeidimo, kai yra Civilinio kodekso 6.253 straipsnyje nustatytos aplinkybės, šalinančios veikos neteisėtumą: 1) nenugalima jėga (*force majeure*); 2) būtinas reikalingumas; 3) būtinoji gintis; 4) savigny; 5) nukentėjusiojo asmens veiksmai; 6) trečiojo asmens veikla.

Esant šioms aplinkybėms egzistuoja visos materialinės atsakomybės sąlygos, tačiau darbuotojas įrodo esant vieną iš pagrindų, dėl kurių jis visiškai arba iš dalies gali būti atleistas nuo⁵⁶ materialinės atsakomybės.

Nenugalima jėga (*force majeure*) – tai neįprastos aplinkybės, kurios pateisina žalos atsiradimą. Materialinės atsakomybės institutas, esant šioms aplinkybėms, darbuotojui negali būti pritaikytas, kai nustatomos visos šios sąlygos:

1. aplinkybių, kurios sąlygojo žalos atsiradimą, nebuvo galima numatyti;
2. tokios aplinkybės buvo neišvengiamos. Dėl šių nepaprastų aplinkybių objektyviai neišmanoma veikti arba elgtis pasyviai nepadarus žalos. O jei tokios aplinkybės tik apsunkino darbuotojui galimybę išvengti žalos, tai gali būti pagrindas mažinti atlygintinos žalos dydį remiantis Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalimi;
3. šių aplinkybių nebuvo įmanoma kontroliuoti, t. y. jų atsiradimas, vystymasis bei pabaiga nepriklausė nuo darbuotojo valios. Su tokia pozicija sutinka ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuris yra išaiškinęs, jog nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*⁵⁷. Teisės doktrinoje bei teisminėje praktikoje pripažįstama, kad nenugalima jėga gali pasireikšti gamtos sukeltomis anomalijomis, stichinėmis nelaimėmis – audra, potvyniu, žemės drebėjimu; taip pat socialiniais reiškiniais – karu, streikais, lokautais ir pan.

Kitas atvejis, kuris leidžia netaikyti darbuotojui materialinės atsakomybės instituto bei atleisti jį nuo atsakomybės, tai būtinas reikalingumas. Esant būtinajam reikalingumui susikerta keli įstatymo saugomi interesai, iš kurių vienas yra svarbesnis už kitą. Teisės

⁵⁶ MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2004, I t. P 350.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. *UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“* Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60; 61.

pažeidėjas yra įpareigotas įvertinti tokių interesų reikšmingumą. Būtinasis reikalingumas gali būti pripažinta kaip aplinkybė, šalinanti veikos neteisėtumą, kai situacija atitinka numatytas sąlygas:

1. kyla realus, o ne tariamas pavojus. Pavojus gali pasireikšti įvairiai. Tai gali būti tiek gamtos stichiniai reiškiniai, tiek neteisėti bei pavojingi visuomenei žmonių veiksmai, tiek žmogaus organizme vykstantys reiškiniai, nukrypstantys nuo normos, ir kiti. Jei darbuotojas klaidingai įvertina galimo kilti pavojaus realumą, pastarasis negali remtis būtinuoju reikalingumu, kaip aplinkybe, šalinančia atsakomybę;
2. žalos padarymas yra vienintelis būdas išvengti didesnės žalos. Jei žala gali būti pašalinama kitomis priemonėmis, kurios nėra susijusios su žalos padarymu darbdaviui ar trečiajam asmeniui, tokiu atveju nebus būtinojo reikalingumo situacijos;
3. padaryta žala yra mažesnė negu ta, kurios buvo siekiama išvengti.

Kita sąlyga, kuri panaikina arba apriboja darbuotojo materialinę atsakomybę – tai būtinoji gintis. Pažymėtina, kad darbuotojas gali grįsti atleidimą nuo materialinės atsakomybės remiantis būtiniosios ginties aplinkybe, kai nustatomi tokie požymiai:

1. užpuolimu arba kėsinimusi siekiama pažeisti svarbius interesus⁵⁸. Tokiais interesais laikomi reikšmingiausi valstybės saugomi gėriai – gyvybė, sveikata, turtas ir kiti;
2. užpuolimas arba kėsinimasis yra realus ir neišvengiamas⁵⁹. Kėsinimasis bus pripažintas realiu, kai pavojus nebus tik įsivaizduojamas, o egzistuos objektyviai. Užpuolimo neišvengiamumas reiškia, kad toks kėsinimasis jau yra pradėtas arba tiesiogiai gresiantis;
3. tokie veiksmai yra neteisėti⁶⁰. Jeigu ginantis siekiama apsaugoti nuo veiksmų, kurie teisės atžvilgiu yra nepriekaištingi, tokios situacijos negalime traktuoti kaip būtiniosios ginties;
4. gynyba atitinka kėsinimosi pobūdį ir pavojingumą⁶¹. Šios sąlygos konstatavimui darbuotojo veikoje būtina įvertinti, į kokias vertybes buvo kėsinamasi, kiek kėsinimasis buvo pavojingas ir intensyvus, t. y. kokiomis priemonėmis naudojosi užpuolikas, kiek tokių užpuolikų buvo, ir kitas reikšmingas faktines aplinkybes.

⁵⁸ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 352.

⁵⁹ *ibid.*

⁶⁰ *ibid.*

⁶¹ *ibid.*

Kitas Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 8 dalyje įtvirtintas atleidimo nuo atsakomybės pagrindas – savigny. Kodeksas savigny apibrėžia kaip asmens veiksmus, kuriais jis teisėtai priverstinai įgyvendina savo teisę, kai neįmanoma laiku gauti kompetentingų valstybės institucijų pagalbos, o nesiėmus savigny priemonių teisės įgyvendinimas taptų negalimas arba iš esmės pasunkėtų. Asmuo, panaudojęs savigny neteisėtai ar be pagrindo, privalo atlyginti padarytą žalą. Ši norma taikytina sistemiškai kartu su Darbo kodekso 275 straipsnio 5 punktu (darbuotojo teisė atsisakyti dirbti) bei su Darbo kodekso 76 straipsniu (streikas), kurie atitinkamai įtvirtina minėtą darbuotojų pažeistų darbo teisių gynybos būdą esant individualiems ir kolektyviniams darbo santykiams.

Pagal Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 5 dalį, nukentėjusio asmens veiksmai – veiksmai, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsirado ar padidėjo nuostoliai. Normoje skiriami keli nukentėjusio asmens elgesio būdai – tai nukentėjusio asmens sutikimas, kad jam būtų padaryta žalos ir rizikos prisiėmimas. Nukentėjusio asmens sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams. Darbo teisėje yra įtvirtintas mišrios kaltės institutas. Mišrios kaltės atveju, žalos atsiradimą lemia ne tik teisės pažeidėjas, bet ir nukentėjusio nepakankamas apdairumas, atsargumas bei atidumas. Šiuo atveju nereikėtų tapatinti nukentėjusio sutikimą ir rizikos prisiėmimą su nukentėjusio neatsargumu.

Atkreiptinas dėmesys, kad Civilinio kodekso 6.253 straipsnis įtvirtina nebaigtinį civilinės atsakomybės netaikymo ar atleidimo nuo atsakomybės pagrindų sąrašą. Komentuojamo straipsnio 9 dalis, leidžia įstatymų leidėjui įstatyminiu teisiniu reguliavimu bei teisinio santykio subjektams tarpusavio susitarimais numatyti ir kitus atleidimo nuo atsakomybės ar jos netaikymo pagrindus.

Žalingi padariniai, kaip teisės pažeidimo padarymo teisinis padarinys, kyla ne tik kai neigiamas pasekmės sukelia vieno asmens padaryta veika, bet galima situacija, kai žalos atsiradimą sąlygoja kelių asmenų bendrai padaryti neteisėti veiksmai. Kai žalą padaro ne vienas, o keli asmenys, atsiranda prievolė atlyginti žalą, kur skolininko pusėje dalyvauja asmenų daugetas⁶². Kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad kai žala padaryta kelių darbuotojų, visų pirma būtina nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl

⁶² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 105.

kiekvieno iš jų kaltų veiksmų (neveikimo). Lietuvos Aukščiausiasis Teismo teisėjų kolegija priimtoje nutartyje įvardijo, kokie veiksniai yra lemiantys nustatant darbuotojo materialinės atsakomybės dalį: 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 aplinkybes⁶³.

Darbo procesas yra linkęs į žalos atsiradimo galimybę. Negana to, egzistuoja tokios veiklos sritys, kuriose rizika žalai atsirasti arba jai padidėti yra pakankamai didelė. Tokiems darbuotojams lyginant su kitais asmenimis nuostolių darbdaviui padarymo tikimybė neproporcingai išauga. Kiekvieną kartą išieškant iš minėtų asmenų žalos atlyginimą, pastarieji gali atsidurti neadekvačiai sunkioje padėtyje. Dėl šios priežasties siūlytina Darbo kodekse numatyti naujovę, pagal kurią darbuotojas, kurio darbas susijęs su padidintos rizikos žalos atsiradimu, būtų įpareigotas atlyginti atsiradusią žalą tik tokiu atveju, jei žala kiltų dėl tyčinių asmens veiksmų ar esant dideliame neatsargumui.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo. Tiek teisės teorijoje, tiek teismų praktikoje, pripažįstama, jog tam kad atsirastų darbuotojo atsakomybė, veikoje turi būti nustatyta materialinės atsakomybės prielaida – priežastinis ryšys. Šios materialinės atsakomybės sąlygos taikymui svarbu nustatyti tarpusavio priklausomybę tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo. Turint omeny tai, kad turtinio intereso pažeidimas gali egzistuoti ne tik tiesioginių nuostolių, bet ir negautų pajamų pavidalu, priežastinis ryšys turi būti nustatomas ir netiesioginių nuostolių atžvilgiu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, jog priežastinio ryšio nustatymo civilinėje byloje procesą sąlygiškai galima padalyti į du etapus. Pirma, nustatomas faktinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar žalingi padariniai kyla iš neteisėtų veiksmų, t. y. nustatoma, ar žalingi padariniai būtų atsiradę, jeigu nebūtų buvę neteisėto veiksmo. Antrajame etape nustatomas teisinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar padariniai teisiškai nėra pernelyg nutolę nuo neteisėto veiksmo. Tam, kad būtų konstatuotas priežastinio ryšio buvimas ar nebuvimas, būtina visapusiškai analizuoti atsakovo veiksmus ir bylos faktines aplinkybes. Priežastinis ryšys, kaip civilinės teisės

⁶³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. Nr. 3K-3-446/2009, kat. kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S)

pažeidimo sudėties elementas, yra teisinė kategorija. Yra ar nėra priežastinis ryšys, sprendžia teismas, visapusiškai įvertinęs visas bylos aplinkybes⁶⁴.

Dėl priežastingumo nustatymo kyla daugiausia diskusijų bei ginčų. Priežastinio ryšio, kaip materialinės atsakomybės prielaidos, komplikuoatą taikymą, viena vertus, sąlygoja tai, kad priežastinį ryšį kartais būna sunkiau išvelgti todėl, kad nei norminiuose aktuose, nei kur kitur nėra numatyta vienodų kriterijų, pagal kuriuos galima būtų nustatyti to ryšio teisinį reikšmingumą⁶⁵, todėl sprendžiant priežastingumo tarp veikos bei žalos sąsają, svarbus vaidmuo tenka teismų praktikai. Iš vienos pusės, nesant įstatymo leidėjo valios įstatymu sankcionuoti priežastinio ryšio nustatymo kriterijų, teismams paliekama plati diskrecija patiems formuoti tokius kriterijus. Iš kitos pusės, kasaciniam teismui, formuojant vienodą teismų praktiką, kyla grėsmė, kad gali būti neprotingai išplečiamos, arba atvirksčiai, per daug susiaurinamos materialinės atsakomybės taikymo ribos. Kita vertus, akivaizdu, kad kai žala kyla kaip vieno asmens teisės pažeidimo padarymo teisinis padarinys, nustatyti priežastinį ryšį nėra taip sunku. Sudėtingiau yra tada, kai žalą padaro grupė asmenų, kai yra nukentėjusios šalies kaltė, taip pat kai žala atsiranda ne dėl vienkartinio, o dėl nepašalinto ilgalaikio neigiamo poveikio turtui⁶⁶.

Teisės doktrinoje yra skiriamos keliolika priežastinio ryšio teorijų (būtinės pasekmės teorija, ekvivalentinio priežastinio ryšio teorija, pakankamos priežasties teorija ir kitos), todėl nėra visuotinio sutarimo, koks priežastinio ryšio buvimas bei nustatymas asmens veikoje, yra teisiškai reikšmingas. Tačiau materialinės atsakomybės taikymui teismų praktikoje yra svarbios ne teisės doktrinoje suformuotos priežastinio ryšio koncepcijos, o tiesioginio bei netiesioginio priežastinio ryšio konstatavimas tarp darbuotojo veikos bei atsiradusių pasekmių.

Tiesioginis priežastinis ryšys iš principo reiškia, kad žalingus padarinius sąlygoja tiesioginiai teisės pažeidėjo veiksmai. Žalos atsiradimą gali lemti ne vienintelė priežastis – tiesioginė asmens veika, bet ir kitos, šalutinės priežastys. Tais atvejais, kai žalos atsiradimą įtakoja keletas veiksnių (priežasčių), būtina nustatyti pagrindinę priežastį, lėmusią žalos atsiradimą. Pažymėtina, kad priežastiniam ryšiui nustatyti neturi reikšmės laiko tarpo trukmė tarp teisės pažeidėjo veikos bei atsiradusių pasekmių. Nepaisant to, kad tarp neteisėto elgesio bei žalos atsiradimo egzistuoja gana didelis atotrūkis laike,

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 9 d. UAB „Rudeta“ v. AB „Lietuvos draudimas“ 3K-3-322/2008, kat. 44.2.2; 44.8.

⁶⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 352.

⁶⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 210.

priežastinis ryšys turėtų būti pripažintas egzistuojančiu, jei darbuotojo teisės pažeidimas sudarė tiesioginį pagrindą darbdavio nuostoliams atsirasti.

Tuomet kai darbuotojas nevykdo savo darbo pareigų arba netinkamai jas vykdo ir tai sudaro tik prielaidas žalos atsiradimui, toks priežastinis ryšys laikomas netiesioginiu. Teisinėje literatūroje išreiškiama nuomonė, kad netiesioginė asmens neteisėtos veikos bei padarytos žalos sąveika teisiškai reikšminga tada, kai įstatyme numatoma, kad netiesioginis priežastinis ryšys yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti⁶⁷. Toks atvejis įtvirtintas Darbo kodekso 253 straipsnio 7 punkte, kuriame tarp kitų darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, kuri atsirado, kai darbuotojas nesiima priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti. Vis dėlto, kasacinis teismas išaiškino, kad civilinė atsakomybė atsiranda ir esant netiesioginiam priežastiniam ryšiui, t. y. kai žala atsiranda ne tiesiogiai iš neteisėtų veiksmų, bet kai šie veiksmai pakankamai susiję su žalingomis pasekmėmis⁶⁸. Be abejo, teismas byloje nagrinėjo civilinės, o ne materialinės atsakomybės asmeniui taikymo klausimą. Bet vadovaujantis tuo, jog priežastingumo tarp darbuotojo neteisėto elgesio ir žalos buvimas yra prielaida ne tik asmens civilinei, bet ir darbuotojo materialinei atsakomybei kilti, šis teismo išaiškinimas reikšmingas ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę atžvilgiu.

Kai tarp darbuotojo neteisėto veikimo bei atsiradusių žalingų padarinių nėra dėsningo sąryšio, o egzistuoja tik abstrakti žalos atsiradimo galimybė, toks priežastinis ryšys traktuojamas kaip atsitiktinis, todėl nepakankamas darbuotojo materialinei atsakomybei kilti.

Pažeidėjo kaltė. Paskutinė bendroji materialinės atsakomybės sąlyga, tačiau ne mažiau svarbi, atsižvelgiant į tai, kad priešingai nei civilinėje teisėje, kuri išimtiniais atvejais leidžia asmeniui pritaikyti civilinės atsakomybės institutą nesant jo kaltės, pagal darbo teisę, darbuotojo atsakomybė galima tik esant darbuotojo kaltiems veiksams⁶⁹.

Kartu su darbo teisės reforma, darbo teisės šakoje subjektyvios kaltės aiškinimo koncepciją pakeitė objektyvios kaltės aiškinimo doktrina. Pastaroji į asmens kaltę žvelgia ne iš moralinės, psichinės, psichologinės perspektyvos, o kaltę suvokia kaip asmens veiksmų išorinį vertinimą pagal objektyvius elgesio standartus⁷⁰. Siekiant nustatyti

⁶⁷ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 353.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. UAB "Baldu rojus" v. G. O., Nr. 3K-3-197/2007, kat. 22.8; 89 (S).

⁶⁹ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 149.

⁷⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 353.

asmens faktinio elgesio atitikimą objektyviems elgesio standartams, teismų praktikoje darbuotojo elgesys vertinamas remiantis protingo, apdairaus, rūpestingo, atidaus žmogaus (*bonus pater familias*) kategorija: Civilinio kodekso 6.263 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendroji civilinių teisinių santykių dalyvių pareiga laikytis tokio elgesio taisyklių, kad savo veiksmais nepadarytų kitam asmeniui žalos, ši teisės norma yra bendrųjų civilinių teisinių santykių principų – sąžiningumo, teisingumo, protingumo išraiška, ji įpareigoja elgtis taip, kaip analogiškoje situacijoje elgtųsi *bonus pater familias*⁷¹.

Darbuotojo kaltė dėl žalos padarymo gali pasireikšti dviem formom – tyčia arba neatsargumu, kurios savo ruožtu klasifikuojamos į dar smulkesnes grupes. Tyčia suprantama kaip sąmoningas asmens siekimas padaryti žalos (tiesioginė tyčia) arba sąmoningas leidimas tokiai žalai atsirasti (netiesioginė tyčia). Neatsargumo diferencijavimą į didelį ir paprastą lemia kaltės laipsnis. Esant dideliame neatsargumui, darbuotojas nesilaiko minimaliai atsargaus bei rūpestingo žmogaus elgesio etalono. Paprastas neatsargumas pasireiškia kaip įprasto, paprasto, atsargaus bei rūpestingo elgesio standarto nesilaikymas. Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, jog kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti⁷².

Atsižvelgiant į darbo teisės socialinę paskirtį bei į šią teisės šaką charakterizuojančią apsauginę funkciją, vis dėlto, darbuotojui, kaip silpnesnei darbo teisinių santykių šaliai, turi būti keliami ne tokie griežti apdairumo, rūpestingumo ir atidumo standartai. Tokios nuomonės laikomasi ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje: darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais⁷³.

Kiekviena kaltės rūšis, forma, ir laipsnis yra pakankamas pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti, bet dažniausiai nuo jų priklauso atsakomybės ribos⁷⁴. Sutinkamai su Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktu, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą tik esant

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 23 d. nutartis c. b. *M. J. v. AB DnB NOR bankas*, Nr. 3K-3-74/2009, kat. 44.5.2.

⁷² Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. c. b. *AB "Mažeikių nafta" v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).

⁷³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 sausio 4 d. nutartis, c.b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S)

⁷⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P 354.

jo tyčiai. O iš Darbo kodekso 247 straipsnio formuluotės galime daryti pagrįstą išvadą, kad įstatymų leidėjas netiesiogiai įtvirtina mišrios kaltės institutą. Numatytu atveju, žalos atsiradimui prielaidas sudaro ne tik darbuotojo, bet ir nukentėjusiojo, darbdavio, elegesys, todėl kyla mišri darbo teisinio santykio šalių atsakomybė. Tokiu atveju galimi dvejopo pobūdžio teisiniai padariniai: 1) žalos atlyginimas mažinamas proporcingai darbdavio kaltės laipsniui 2) ginčą nagrinėjantis organas atmeta reikalavimą atlyginti žalą. Pabrėžtina, jog kaltės laipsnis, kaip veiksnys, į kurį turi būti atsižvelgiama nustatant darbuotojo padarytos žalos dalį, reikšmingas, kai žala padaroma kelių darbuotojų kaltais veiksmais.

Darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcijos principas, tačiau visiškos materialinės atsakomybės atveju yra preziumuojama darbuotojo kaltė⁷⁵. Įrodinėjimo požiūriu tai reiškia, kad darbdaviui tenka pareiga įrodyti darbuotojo kaltės faktą, o esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, atvirkščiai, darbuotojas, norėdamas įrodyti savo sąžiningumą, privalo paneigti kaltę. Taigi darant galutinę išvadą, ar nustatyta darbuotojo kaltė, turi būti vadovaujama tuo, ar kreditorius įrodė kaltę, o ne tuo, ar skolininkas ją paneigė⁷⁶.

2. 1. Specialiosios atsakomybės sąlygos

Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais. Pagrindą diferencijuoti turtinę teisinę atsakomybę į civilinę bei materialinę būtent sudaro dviejų specialiųjų, arba kitaip vadinamų kvalifikuojančių, materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas asmens veikoje. Materialinės atsakomybės instituto realizavimas darbuotojo atžvilgiu įgyvendinamas, jei nuostolių atsiradimas susijęs su darbo veikla bei tarp teisės pažeidėjo ir nukentėjusiojo teisės pažeidimo padarymo metu yra susiklostę darbo santykiai. Konstatuojant pastarąją materialinės atsakomybės prielaidą darbuotojo veikoje, pirmiausia reikia atsakyti į klausimą, ar tarp šalių egzistuojančius faktinius santykius galime laikyti darbo teisiniais santykiais, ir galop, ar šie santykiai galiojo teisės pažeidimo padarymo metu.

Atsiradus įvairių nestandartinių darbo formų ribos tarp darbo teisės ir komercinės bei civilinės teisės nebėra labai aiškios⁷⁷, todėl būtinybe tampa teisingai indentifikuoti tarp

⁷⁵ BAGDANSKIS, T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?* Juristas. 2004. P. 9.

⁷⁶ NORKŪNAS, A. *Sąžiningumo principo įgyvendinimas.* Jurisprudencija, 2003, Nr. 42(34). P. 7.

⁷⁷ DAMBRAUSKINĖ, G. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos.* Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110) P. 9.

šalių susiformavusius faktinius santykius. Darbo teisės teoretikas, docentas V. Tiažkijus, apibrėždamas darbo santykius, išskiria tokius šią socialinę santykių rūšį charakterizuojančius bruožus: 1) jie atsiranda pagal darbo sutartį; 2) jų subjektai gali būti tik darbuotojai ir darbdaviai; 3) darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis; 4) darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas; 5) darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas; 6) darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro jų darbo veikla; 7) atlikdami savo darbo pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai⁷⁸. Taigi visuomeniniams santykiams įgijus minėtus teisinius požymius, galime kalbėti apie darbo teisinius santykius.

Teisinių diskusijų objektu žvelgiant tiek iš teisės mokslo, tiek iš praktikos pozicijų, yra minėtas pirmasis aspektas. Akivaizdu, kad darbdaviui padaryta žala, galiojant tarp šalių darbo sutarčiai, sudaro prielaidas taikyti darbuotojui materialinę atsakomybę. Materialinė atsakomybė, kaip teisės pažeidimo padarymo teisinis padarinys, pasireiškia ir tada, kai žala buvo padaryta galiojant darbo teisiniams santykiams, nors po to jie ir pasibaigė⁷⁹. Tačiau darbas, esant Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą, taip pat dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos, suprantamas kaip nelegalus (Darbo kodekso 98 straipsnis). Minėtas Darbo kodekso 98 straipsnis negali būti aiškinamas izoliuotai nuo kitų Darbo kodekse įtvirtintų elgesio taisyklių. Atsižvelgiant į Darbo kodekso vientisumą teisės normą būtina vertinti bei aiškinti Darbo kodekso 93 straipsnio ir Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies kontekste. Iš to išeity, jog teisiniams darbo santykiams atsirasti pakanka šalių, darbuotojo ir darbdavio, susitarimo dėl darbo sutarties sąlygų, kitaip tariant, darbo sutartis laikoma konsensualine. Dėl to atliekamas darbas, kai socialinio santykio dalyviai susitarė dėl visų darbo sutarties sąlygų, bet nesilaikė darbo sutarties formos reikalavimų ar kitų darbo sutarties sudarymo taisyklių, neturėtų būti įvardijamas kaip nelegalus. Derėtų sutikti su darbo teisės teoriniuose veikaluose išreikšta nuomone, jog kai nelegalaus darbo atveju kyla žalos atlyginimo klausimas, atitinkama šalis, šiuo atveju darbuotojas, turėtų kreiptis į teismą

⁷⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005. P. 108.

⁷⁹ NEKROŠIUS I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 355.

susiklosčiusius santykius pripažinti darbo santykiais ir atitinkamai taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo įstatymus⁸⁰.

Darbo kodekse įtvirtinta darbo teisės normų diferencijavimo pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes koncepcija savo ruožtu įstatymo leidėjui leidžia skirti ne tik labiausiai darbuotojo bei darbdavio interesų pusiausvyrą atspindinčią neterminuotą darbo sutartį, bet ir kitas darbo sutarčių rūšis (terminuotas, laikinąsias, sezonines, dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo ir kitas darbo sutartis). Kiekviena iš šių sutarčių yra pakankama materialinei darbuotojo atsakomybei atsirasti, aišku, kai nustatoma minėtai atsakomybės rūšiai kilti būtinų juridinių faktų visuma.

Žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Turtinės pretenzijos atlyginti darbdaviui padarytą žalą darbuotojo atžvilgiu gali būti reiškiamos, kai be kitų atsakomybės sąlygų, darbuotojo veikoje konstatuojamas paskutinis teisės pažeidimo sudėties elementas – žalos atsiradimo sąsaja su darbo pareigų vykdymu. Darbo teisės moksle akcentuojama, jog nagrinėjant šią sąlygą būtina išsiaiškinti: 1) ar žala atsirado darbuotojo darbo metu; 2) ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu; 3) ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus; 4) ar darbuotojas veikė darbdavio naudai⁸¹.

Darbo kodekso 142 straipsnis darbo laiką įvardija kaip laiką, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kitus jam prilygintus laikotarpius. Atitinkamai Darbo kodekso 143 straipsnyje numatoma, kokie laikotarpiai įskaičiuojami į darbo laiką: 1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose; 2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas; 3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti; 4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką; 5) privalomų medicininių apžiūrų laikas; 6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose; 7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; 8) prastovos laikas; 9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai. Taigi nustatinėjant žalos sąsają su darbo veikla, sąlyginai galima vadovautis įstatymo įtvirtintais laikotarpiais, be abejo, visapusiškai įvertinus bei išnagrinėjus visas kitas reikšmingas faktines aplinkybes. Vienoje iš nutarčių kasacinis teismas konstatavo, kad žemesnės instancijos teismai netinkamai interpretavo tarnybinės komandiruotės sąvoką. Darbo kodekso 143 straipsnyje nustatyta, kad į darbo laiką įeina tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą

⁸⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 78.

⁸¹ BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ, R. *et. al. Darbo teisė*. Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 282.

vietovę laikas. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 2 punkto nuostatas tarnybine komandiruote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinių pavedimų ar kelti kvalifikaciją. Teismai nustatė, kad darbdavio 2004 m. birželio 7 d. įsakymu atsakovės paskyrimas grupės asmenų, vykstančių į ieškovo organizuojamą mokymąsi Izraelyje, vadove, atitiko jos tarnybinės pareigas, teismai vertino, kad buvo tarnybinė komandiruotė atlikti darbo funkcijas⁸². Iš to seka išvada, jog tarnybinės komandiruotės metu darbdaviui atsiradusi žala turėtų būti atlyginama pagal materialinės atsakomybės taisykles, numatytas Darbo kodekse.

Darbinės veiklos kategorija darbo teisės doktrinoje suniveliuojama su darbo funkcijos sąvoka, kuri vadovaujantis Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalimi apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar tam tikras pareigas. Aiškindamas šią įstatymo nuostatą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, 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 darbuotojas⁸³. Dažniausiai darbuotojas darbo pareigas atlieka darbo metu ir darbo vietoje. Tačiau grindžiant komentuojamos sąlygos egzistavimą, reikia įvertinti, kad galimos tokios situacijos, jog darbuotojo darbo funkcijų vykdymas gali nesutapti su darbovietėje nustatytu darbo laiku bei būti atliekamas ne darbo vietoje. Nagrinėjamu atveju manytina, kad jei darbuotojo pareigų vykdymas susijęs su darbdavio interesų įgyvendinimu (net jei darbdavys nėra informuotas apie darbo pareigų atlikimą), turėtų būti pripažįstama, jog tokių funkcijų atlikimo metu atsiradusi žala, susijusi su darbo veikla. Galima ir priešinga situacija, kai darbuotojas veikia ne darbdavio naudai, bet darbdavys apie tai yra informuotas. Nors šiuo atveju darbdavys prisiima tam tikrą riziką dėl galimos žalos kilimo, tačiau manytina, jog šiuo atveju neturėtų būti laikoma, kad komentuojama materialinės atsakomybės sąlyga išpildyta. Už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų atlikimu, nors darbo metu ir darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o

⁸² Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis c.b. *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.* Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S).

⁸³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S)

pagal kitų teisės šakų (civilinės ir kt.) normas⁸⁴. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad jei žalos kilmė susijusi su savavališku technikos priemonės (automobilio, traktoriaus, autokrano ir kt.), priklausančios organizacijai, su kuria darbuotoją sieja darbo santykiai, naudojimu asmeniniams tikslams, laikoma, kad padaryti nuostoliai nėra susiję su darbo pareigų atlikimu, ir nustatant žalos dydį reikia taikyti civilinius įstatymus⁸⁵.

Kasacinės instancijos teismas jau minėtoje byloje pripažino, jog apeliacinės instancijos teismas nagrinėjamu atveju nepagrįstai siaurai aiškino vienos iš materialinės atsakomybės sąlygų, t. y. kad žalos padarymas susijęs su darbo pareigų vykdymu, turinį. Teisėjų kolegija pažymi, jog 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. Ginčo atveju iš atsakovo darbo sutartyje nurodyto vadybininko pareigų apibūdinimo (produkcijos realizavimas, rinkos paieška, reklama, kt.) aišku, kad jo darbas buvo išvažiuojamojo pobūdžio, taigi atsakovui ginčo transporto priemonė buvo perduota tiesiogiai darbo pareigoms vykdyti⁸⁶.

Teisinėje literatūroje išreikšta tokia nuomonė, kad įmonių, įstaigų ir organizacijų administracija savo nuožiūra negali sumažinti atsakomybės dydžio, taikyti kitokią jos rūšį, nei numatyta įstatyme, ar visai atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės⁸⁷. Vis dėlto, išreikšta pozicija yra kritikuotina. Nepaisant to, kad asmens veiksmuose nustatoma juridinių faktų sudėtis, kaip pagrindas darbuotojo atsakomybei kilti, diskrecija nuspręsti, ar materialinės atsakomybės institutas turi būti taikomas darbo sutarties šaliai, suteikta darbdaviui. Tai patvirtina ir teisminė praktika: atlikus inventorizaciją ir taip nustatčius akmens anglių trūkumą, darbuotojas buvo atleistas iš darbo direktoriaus įsakymu⁸⁸. Ieškinyje darbuotojui nebuvo keliamos turtinės pretenzijos dėl atsiradusios žalos atlyginimo.

⁸⁴ NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; P. 360.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S)

⁸⁶ *ibid.*

⁸⁷ MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. P. 8.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis 2007 m. gruodžio 22 d. c. b. *A. S. v. UAB „Grasta“*, Nr. 3K-3-615/2007, kat. 11.9.10.8 (S).

3. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS

3.1. Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė

Atsižvelgiant į darbo teisės socialinę paskirtį, materialinės atsakomybės institutas orientuojamas į darbuotojų interesų užtikrinimą bei gynimą, todėl teisinis reglamentavimas Lietuvoje nukreiptas darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimo linkme. Galima būtų skirti keletą lemiančių veiksnių, kurie sąlygojo įstatymų kūrėją Darbo kodekse įtvirtinti diferencijuotą darbuotojų materialinės atsakomybės sistemą bei realizuoti visišką materialinės atsakomybės taikymą tik išimtiniais atvejais:

1. dauguma žmonių pragyvenimui reikiamų lėšų gauna dirbdami pagal darbo sutartį ir už tai gaudami atlyginimą. Neretai tai būna vienintelis pajamų šaltinis tiek darbuotojui, tiek jo šeimos nariams, dėl to iškyla būtinybė saugoti darbuotojų turtinius interesus;
2. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, įgaliotas formuoti vienodą teismų praktiką, ne kartą yra nurodęs, 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 kartu yra vertinamas kaip stipresnė teisinio santykio šalis⁸⁹, todėl pastarasis turėtų prisiimti žalingų turtinių padarinių atsiradimo riziką;
3. darbo rinkoje egzistuoja tokios darbinės veiklos sritys, kurios sudaro prielaidas dirbantiems asmenims sukelti darbdaviui didesnę turtinę žalą negu dirbant įprastomis, nepadidintos žalos atsiradimo rizikos darbo sąlygomis. Todėl ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės koncepcijos įteisinimu Darbo kodekse siekiama užtikrinti, jog materialiai atsakingo darbuotojo finansinė padėtis tais atvejais, kai teisės pažeidimas pagal savo pobūdį nėra sunkus, nebūtų neproporcingai bloginama;
4. finansinės rizikos naštos paskirstymas tarp darbuotojo ir darbdavio grindžiamas ir ta aplinkybe, jog visgi darbdavys paprastai (kai darbdavys yra pelno siekiantis asmuo) iš savo darbuotojų atliekamo darbo gauna materialinę naudą. Be to,

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;

darbdavio galimybė draustis reiškia, kad gamybinė rizika turi būti priskiriama darbdaviui, tačiau tai neturėtų būti darbdavio prievolė⁹⁰;

5. Taikant atsakomybę siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus⁹¹.

Užsienio valstybėse darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo principas įgyvendinamas teisiniame reguliavime nustatant atsakomybės viršutinę ribą, siejant visišką nuostolių atlyginimą su kaltės formomis bei laipsniu, leidžiant darbdaviui bei įmonės darbuotojų kolektyvui susitarti dėl atsakomybės ribojimo kolektyvinių sutarčių pagalba, ribojant darbdavio teisę atlikti išskaitymus iš darbuotojo darbo užmokesčio ir siejant tokių išskaitymų galimybę su darbuotojo valios išreiškimu, teismo leidimo gavimu bei su darbo užmokesčio dydžiu.

Darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo Lietuvoje teisinis pagrindas įtvirtintas Darbo kodekso 254 straipsnyje, kuriame numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą (Darbo kodekso 255 straipsnis). Taigi iš esmės tuo atveju, kai darbuotojo veiksmais padarytų nuostolių dydis nesiekia trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžių, darbuotojas atsiradusią materialinę žalą atlygina visiškai.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 85 straipsnio 3 dalyje numatyta papildoma specialiųjų subjektų ribota materialinė atsakomybė⁹². Minėtame straipsnyje įtvirtina nuostata, kad įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala. Komentuojamą normą būtina aiškinti ir taikyti sistemiškai kartu su Darbo kodekso 24 straipsniu, pagal kurį darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų,

⁹⁰ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Kolektyvinė monografija. Mykolo Romerio universitetas. 2010, P. 235.

⁹¹ *ibid.* P. 241.

⁹² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 359.

organizacijų operatyvinį valdymą. Specialių atsakomybės subjektų išskyrimas ir didesnės materialinės atsakomybės įtvirtinimas šiems darbuotojams, visų pirma, pateisinamas tokiems asmenims įstatymų suteikta teise savo nuožiūra priiminėti savarankiškus sprendimus dėl streiko vykdymo ir eigos. Visų antra, tokią įstatymų leidėjo poziciją pagrindžia tai, jog streikai neišvengiamai sukelia neigiamus socialinius ir ekonominius padarinius, dėl jų nukenčia tam tikros visuomenės dalies ar visos visuomenės interesai⁹³.

Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje ribojama tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu, aptarimo reikalauja vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio nustatymo klausimas. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu yra patvirtinusi darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką⁹⁴. Remiantis šiuo nutarimu, darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį ar jo dalį mokamas vidutinis darbo užmokestis. Šiuo atveju atskaitos taškas darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra žalos padarymo arba paaiškėjimo momentas, kurie ne visada sutampa. Žalos padarymo ar paaiškėjimo fakto nustatymas reikšmingas skaičiuojant ieškinio senaties ir kitus terminus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija nutartyje pabrėžė, jog žalos kasatoriui padarymo momentu galiojusio Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje buvo nustatytas trejų metų ieškinio senaties terminas darbdavio reikalavimams dėl darbuotojų materialinės žalos atlyginimo pareikšti. Tokia nuostata įtvirtinta ir šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje. Ieškinio senaties termino Darbo kodekso reglamentuojamiems teisiniams santykiams maksimumas reiškia, kad praleidus šį terminą, jis gali būti atnaujintas tik išimtiniais atvejais, t. y. esant svarbioms priežastims⁹⁵.

Pagal Aprašo 6.4 punktą, tuo atveju, kai darbuotojas įmonėje dirbo mažiau kaip 3 mėnesius, vidutinis jo darbo dienos (valandos) užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, priskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką. Pažymėtina, kad laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, prilyginamas dirbtam laikui (Aprašo 6.5

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 650 patvirtintas Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis c. b. UAB „Žalgirio loto“ v. N. J., Nr. 3K-3-112/2010, kat. 4.3; 16.7 (S).

punktas). Derėtų sutikti su teisinėje literatūroje⁹⁶ išsakyta nuomone, kad aptariama nuostata tuo aspektu, jog nustatant darbdaviui atlygintinos žalos dydį, darbuotojo materialinės atsakomybės ribos nepagrįstai susiaurinamos, yra kritikuotina. Todėl siekiant nepažeisti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros bei Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinto darbo teisės subjektų lygybės principo, manytina, kad darbuotojų vidutinio darbo užmokečio apskaičiavimo tvarkoje būtų tikslinga numatyti jo nustatymo ypatumus taikant darbuotojui ribotą materialinę atsakomybę, juk jie numatyti ir kai kuriais kitais atvejais (dėl apmokėjimo susirgus profesine liga, išeitinės išmokos išmokėjimo ir pan.)⁹⁷.

Pareiga atsakyti materialiai darbuotojui gali kilti atlikus pačias įvairiausias kaltas, neteisėtas veikas, kurios sąlygoja nuostolių padarymą darbdaviui. Visų tokių veikų neįmanoma iš anksto numatyti bei apibrėžti įstatymiškai, tačiau teisėkūros subjektas Darbo kodekso 253 straipsnyje įtvirtino pavyzdinį ir nebaigtinį darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų sąrašą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nagrinėtų bylų pažymėjo: Darbo kodekse yra įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai (Darbo kodekso 253 straipsnis), kurie formuluojami kiekvienu atveju konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo aplinkybes. Jie siejami su turto netekimu, sužalojimu, sugadinimu, sunaikinimu, pereikvojimu, su turėtomis išlaidomis ar kitokiu žalos padarymo būdu – dėl netinkamo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo⁹⁸. Būtina detaliau aptarti kiekvieną darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo atvejį.

Turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas). Šiuo atveju žalos padarymas pasireiškia kilnojamojo ar nekilnojamojo turto netekimu; arba turtas praranda savo vartojamąsias savybes, t. y. jis tampa nebetinkamas naudoti darbo procese pagal savo tiesioginę paskirtį. Svarbu pažymėti, kad numatytu atveju turto savybės gali būti atkuriamos, ko pasekoje turtas vėl gali tapti tinkamu naudoti pagal savo tikslinę paskirtį. Norint nustatyti turto vertės sumažėjimą, būtina vesti disponuojamo turto apskaitą, sekti turto būklę, naujumo laipsnį tam, kad būtų įmanoma įvertinti materialaus turto vertės santykį iki darbuotojo darbo pareigų pažeidimo ir įvykus tokiam pažeidimui;

⁹⁶ NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; P. 387; BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 151.

⁹⁷ NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; P. 387.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;

Medžiagų poreikio įvykdymas. Laikoma, kad darbuotojas neatlieka savo darbo pareigų ar netinkamai jas atlieka, kai gamybinės veiklos proceso metu tam tikrai produkcijai pagaminti išleikvoja daugiau žaliavų negu reikėtų;

Baudų ir kompensacinių išmokų sumokėjimas dėl darbuotojo kaltės. Dėl minėtos materialinės žalos padarymo aplinkybės yra pasisakęs kasacinis teismas: Darbo kodekso 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. Byloje nustatyta, kad ieškovą darbdavį su kitu asmeniu siejo civilinė sutartis, kurios vykdymas buvo užtikrintas bauda. Sutartyje buvo numatyta, kad už ieškovo neblaivių darbuotojų pasirodymą AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanijos“ teritorijoje yra mokama bauda. Kadangi įsipareigojimas buvo pažeistas, tai bauda buvo sumokėta. Darbuotojo pasirodymas neblaiviam darbe yra darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikoma drausminė atsakomybė (Darbo kodekso 236 straipsnis). Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos įstatymo numatytos drausminės nuobaudos, bet baudos skyrimo Darbo kodekse nenumatyta (Darbo kodekso 237 straipsnis). Darbo kodekso 253 straipsnio 3 punkte numatyta bauda, kurią pagal civilinę sutartį turi mokėti darbdavys, nesietina su darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties vykdymu⁹⁹.

Išlaidų susidarymas dėl sugadintų daiktų. Reikia atkreipti dėmesį, kad šios normos formuluotė nėra pakankamai tiksli. Lingvistinė normos analizė leidžia teigti, jog įstatymų leidėjas apibrėžia ne materialinės žalos darbdaviui padarymo aplinkybę, o dėl darbuotojo teisės pažeidimo atsiradusius padarinius – susidariusias išlaidas. Pažymėtina, kad numatytas darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejis iš dalies dubliuoja Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punkte įtvirtintą darbuotojų materialinės atsakomybės atvejį. Tiek vienu, tiek kitu atveju, darbuotojo neteisėtas elgesys pasireiškia vienodai – daikto arba turto sugadinimu. Todėl iš esmės Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punktas turėtų apimti aptartą darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejį;

Netinkamas materialinių vertybių saugojimas. Nepaisant to, kad numatyto darbuotojų materialinės atsakomybės atvejo dispozicijos formuluotė suponuoja tai, kad darbuotojo teisės pažeidimas gali pasireikšti tik viena forma – veikimu, t. y. nepakankamu materialinių vertybių saugojimu, tačiau analizuojant normą loginio metodo pagalba, darytina išvada, kad numatyto atveju materialinė žala gali atsirasti ir dėl neveikimo –

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;

materialinių vertybių nesaugojimo. Konstatuoti faktą, kad darbuotojas netinkamai saugojo materialines vertybes, galima tik nustatius, jog darbdavys sudarė tinkamas sąlygas tokioms vertybėms saugoti, ar darbuotojas pranešė darbdaviui apie priežastis, trukdančias užtikrinti materialinių vertybių apsaugą¹⁰⁰;

Netinkama materialinių ir piniginių vertybių apskaita. Materialiai atsakingais už atsiradusią žalą pagal šį punktą gali būti darbuotojai, kurių darbo funkcijų atlikimas susijęs su ūkinių operacijų registravimu bei sisteminimu. Tai gali būti buhalteriai, kasininkai, apskaitininkai, sandėlininkai ir kiti darbuotojai. Pabrėžtina, jog šiuo teisės pažeidimu ne tik padaroma žalos darbo santykio subjektui, darbdaviui, tačiau yra pažeidžiami kiti teisės norminiai aktai, reglamentuojantys buhalterinės bei finansinės apskaitos sudarymą, vedimą bei valdymą. Šiuo atveju būtina paminėti kasacinės instancijos teismo nutartį, kurioje teismas pasisakė, jog sprendžiant dėl darbuotojo materialinės atsakomybės yra būtina nustatyti jo atliktą neteisėtą veiką, kuri turėtų būti priežastis žalai atsirasti. Faktinį ieškinio pagrindą ir reikalavimo dydį turi įrodyti ieškovas (CPK 178 straipsnis). Lėšų trūkumas pagal apskaitos duomenis nėra pakankamas patvirtinimas, kad iš tikrųjų yra padaryta žala, nes nepaneigta, kad tai gali būti apskaitos klaidos ar netikslumai. Be to, yra svarbu, dėl kokių priežasčių ir kada susidarė trūkumas, ar dėl tų priežasčių yra neteisėtos operacijos grynaisiais ar negrynaisiais pinigais. Sprendžiant, ar trūkumas susidarė, t. y. ar lėšos dingo dėl netinkamos apskaitos sudarytų sąlygų, gali būti svarbus pinigų pasisavinimo būdas, laikas ir kitos aplinkybės.

Pagal byloje nustatytas aplinkybes apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas, ar nustatytas priežastinis ryšys, turėjo vadovautis tuo, ar yra nustatytas realus lėšų dingimas, ar jis įvyko grynaisiais ar negrynaisiais pinigais, ar apie atliktas operacijas, lėmusias lėšų dingimą, buvo ar galėjo būti žinoma už apskaitą atsakingam vyriausiajam buhalteriu, ar grynųjų pinigų paėmimo operacija susijusi su vyriausiosios kasininkės tvarkomomis grynųjų pinigų lėšomis, nes už šių pareigų nevykdymą, sukėlusį darbdaviui žalą, atsiranda vyriausiosios kasininkės materialinė atsakomybė¹⁰¹.

Nesiėmimas priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti. Numatytu atveju darbuotojui taikoma netiesioginė atsakomybė už pavaldžių darbuotojų veiksmais padarytą žalą. Nuostoliai šiuo atveju

¹⁰⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 146.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E. R.*, bylos Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6.

atsiranda ne kaip tiesioginė, o kaip netiesioginė teisei priešingų darbuotojo veiksmų pasekmė.

Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimas. Pagrindą materialinei atsakomybei pagal šį punktą kilti sudaro kitokių vietinių (lokalinių) norminės prigimties aktų pažeidimas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vieno iš įtvirtintų atvejų nustatymas darbuotojo veikoje, *per se* nereikš, kad šis atsakys materialiai, kadangi vadovaujantis Darbo kodekso 246 straipsniu, materialinės atsakomybės taikymas siejamas su materialinės atsakomybės prielaidų viseto egzistavimu bei nustatymu. Darbo kodekse darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai formuluojami bendrai, apibendrintai. Kiekvienu konkrečiu atveju turi būti tiriamos žalos padarymo faktinės aplinkybės, aiškinamasi darbdavio indėlis į tai, kad neigiamų pasekmių jo atžvilgiu būtų išvengta, taip pat kelių asmenų veiksmai turėjo įtakos žalai atsirasti.

Reziumuojant tai, kas išdėstyta, galima padaryti išvadą, jog darbuotojas atsakys ribotai, jei jo neteisėtas elgesys pasireišk bent vienu iš Darbo kodekso 253 straipsnyje numatytu atveju ir nebus aplinkybių, kurios sąlygotų darbuotojui visiškos materialinės atsakomybės taikymą (Darbo kodekso 255 straipsnis).

3. 2. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Sutinkamai su Darbo kodekso 254 straipsniu, bendras principas, jog darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą įstatymo numatytoje vidutinio darbo užmokesčio ribose. Tačiau įstatymo leidėjo valia pripažinti darbuotojui pareigą tam tikrais atvejais atsakyti visa apimtimi išreikšta Darbo kodekso 255 straipsnyje. Galimybė taikyti darbuotojui visiškos žalos atlyginimo formą siejama su Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtintais visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejais. Komentuojamame straipsnyje išskirtas baigtinis atvejų sąrašas, kuomet darbuotojui atsiranda prievolė atlyginti visą dėl teisės pažeidimo darbdaviui atsiradusią žalą. Kiekvienas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejis reikalauja atskiro aptarimo.

Žala padaryta tyčia. Atsižvelgiant į tai, jog kaltės samprata bei formos darbe jau buvo nagrinėjamos, todėl nėra tikslinga plačiau aptarinėti šio atvejo. Būtina tik paminėti tai, jog abiejų tyčios formų, tiek tiesioginės, tiek netiesioginės, konstatavimas darbuotojo veiksmuose yra teisiškai reikšmingas, traukiant asmenį visišką materialinę

atsakomybėn. Tačiau tyčios buvimo įrodinėjimas teismų praktikoje yra gana problematiškas, kadangi ne taip lengva pagrįsti šios kaltės išraiškos egzistavimą asmens elgesyje. Kasacinis teismas vienoje iš nagrinėtų bylų pabrėžė: konstatuotina, kad jeigu darbuotojas žino apie jam patikėtų materialinių vertybių trūkumą, tačiau ne tik nesiima jokių veiksmų šiam trūkumui išaiškinti, bet priešingai, siekia nesąžiningu būdu išvengti tokio trūkumo nustatymo, tai rodo darbuotojo tyčinius veiksmus siekiant nuslėpti jam patikėtų vertybių neišsaugojimo faktą¹⁰².

Darbuotojo neteisėtas elgesys gali pasireikšti ir neatsargumu. Tačiau tai savaime nereiškia, kad atsakingas už žalą asmuo atsakys ne visa apimtimi, o ribotai. Šiuo atveju kitos faktinės aplinkybės gali lemti darbuotojo prievolę atsakyti visiškai.

Žala padaryta nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Baudžiamojo nusižengimo ar nusikaltimo padarymas yra pagrindas darbuotojo visiškai materialinei atsakomybei atsirasti, kai pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekse¹⁰³ (toliau – Baudžiamojo proceso kodekse) numatytą tvarką konstatuojama, jog nusikalstama veika padaryta. Priklausomai nuo baudžiamojo proceso stadijų, tam tikrus procesinius veiksmus atlikti ir atitinkamus sprendimus priimti įgalioti skirtingi subjektai. Visų pirma, paaiškėjus nusikalstamos veikos požymiams, turi būti pradedamas ikiteisminis tyrimas. Ikiteisminio tyrimo subjektais, vadovaujantis Baudžiamojo proceso kodekso 164 straipsniu, yra ikiteisminio tyrimo įstaigų pareigūnai, prokuroras bei numatytais atvejais ikiteisminio tyrimo teisėjas. Ikiteisminio tyrimo pareigūnai yra kompetetingi atlikti ikiteisminį tyrimą, atitinkamai prokurorui priskirta ikiteisminio tyrimo organizavimo ir vadovavimo funkcija (numatytu atveju prokuroras gali atlikti ir ikiteisminį tyrimą). Reikėtų akcentuoti, jog esant Baudžiamojo proceso kodekso 212 straipsnyje numatytiems pagrindams, nusikalstama veika ikiteisminio tyrimo stadijoje gali būti nutraukta prokuroro nutarimu arba ikiteisminio tyrimo teisėjo sprendimu. Šiuo atveju priėmus minėtą procesinį sprendimą, darbuotojas už žalingus padarinius, žalą, atsakys ribotai.

Teismui suteikta išimtinė kompetencija priiminėti procesinius sprendimus, kai baudžiamoji byla pasiekia teismą. Teismas savo ruožtu, baigęs nagrinėti baudžiamąją bylą, priima nuosprendį. Vadovaujantis Baudžiamosios proceso kodekso 330 straipsnio 1

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB "Grasta"*, Nr. 3-3-615/2007, kat. 11.9.10.8 (S).

¹⁰³ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341;

dalimi nuosprendis gali būti apkaltinamasis arba išteisinamasis. Nuosprendis priimamas ir tuo atveju, kai baudžiamoji byla yra nutraukiama. Priklausomai nuo to, kokia nuosprendžio rūšimi užbaigiamas procesas, darbuotojas atsiduria skirtingoje teisinėje padėtyje. Kai teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį, vienareikšmiškai darbuotojas privalo atsakyti visa apimtimi, net tuo atveju, kai pastarasis nuo baudmės atlikimo atleidžiamas. Tačiau jei teismas nuosprendžiu nutraukia baudžiamąją bylą ar išteisina asmenį, taip reabilituodamas darbuotoją baudžiamojo persekiojimo prasme, visiškos materialinės atsakomybės taikymas pagal komentuojamą atvejį, nėra galimas. Visgi teisės doktrinoje laikomasi vieningos pozicijos, jog ne visi baudžiamojo proceso nutraukimo pagrindai sąlygoja visiškos materialinės atsakomybės netaikymą darbuotojo atžvilgiu. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 3 straipsnio 2 punkte numatyta aplinkybė (suėjo baudžiamosios atsakomybės senaties terminai), dėl kurios baudžiamasis procesas negalimas ir yra nutraukiamas, nelaikoma pagrindu netraukti darbuotojo visišką materialinę atsakomybę. Teismas, esant Baudžiamojo kodekso 75 straipsnio 1 dalyje numatytioms aplinkybėms, gali atidėti baudmės vykdymą. Tačiau šis procesinis sprendimas taip pat nėra laikomas pagrindu riboti darbuotojo materialinę atsakomybę. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiuo pagrindu taikant darbuotojui materialinę atsakomybę nusikalstama veika turi būti susijusi su darbo pareigų atlikimu, t. y. įgyvendinamos visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos¹⁰⁴.

Kitas svarbus aspektas, kurį reikėtų aptarti tai, jog fiziniai ir juridiniai asmenys, kuriems nusikalstama veika padaryta žala, turi teisę pareikšti civilinį ieškinį baudžiamojo proceso tvarka¹⁰⁵. Atsižvelgiant į Baudžiamojo proceso kodekso 115 straipsnyje įtvirtintą normos konstrukciją, teismas gali išspręsti civilinio ieškinio klausimą baudžiamojoje byloje 3 būdais: 1) visiškai patenkinti ieškinį; 2) patenkinti pareikštą ieškinį tik tam tikra dalimi; 3) visiškai atmesti pareikštą ieškinį. Ieškinys yra visiškai patenkinamas tuo atveju, kai teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį. Civilinis ieškinys atmetamas, kai teismas kaltinamojo atžvilgiu priima išteisinamąjį nuosprendį dėl to, jog neįrodyta, kad pastarasis dalyvavo darant nusikalstamą veiką. Tačiau tuo atveju, kai kaltinamasis išteisinamas nesant nusikaltimo ar baudžiamojo nusizengimo požymių turinčios veikos, civilinis ieškinys turi būti paliktas nenagrinėtas, nes nusikalstamos veikos nebuvimas ne visada pašalina atsakomybę už padarytą žalą¹⁰⁶.

¹⁰⁴ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 361.

¹⁰⁵ GODA G., MERKEVIČIUS R., JASAITIS G. *et al. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso komentaras*, I tomas, 2003. P. 286.

¹⁰⁶ *ibid.* P. 294.

Aptariamoms nuostatomis teisingam aiškinimui ir taikymui būtina apžvelgti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką. Kasacinės instancijos teismas nutartyje konstatavo, jog visiškos materialinės atsakomybės pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą sąlygos iš esmės skiriasi nuo nustatytų Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte: pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą visiška materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo veiksmais, turinčiais baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, o pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą – už nusikalstama veika padarytą žalą, todėl įstatymų leidėjo ir nustatyta, kad nusikalstama veika turi būti konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka¹⁰⁷.

Nepaisant to, kad administracinis teisės pažeidimas pagal savo pavojingumą neprilygsta nusikalstamai veikai, tačiau administraciniu teisės pažeidimu taip pat kėsinama į valstybės saugomus teisinius gėrius – valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, valdymo tvarką (Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso¹⁰⁸ 9 straipsnio 1 dalis). Todėl manytina, jog tikslinga būtų papildyti Darbo kodekso 255 straipsnį numatant, jog darbuotojas privalo atlyginti atsiradusią žalą visa apimtimi, kai tokia žala padaryta administraciniu teisės pažeidimu, kuris konstatuotas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Teisėkūros subjektas, Seimas, derindamas tarpusavyje dispozityvų bei imperatyvų teisinio reguliavimo metodus, viena vertus, įteisino galimybę darbo santykio šalims raštu susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo darbuotojo atžvilgiu, kita vertus, imperatyvia forma sureguliuo tokios sutarties sudarymo sąlygas ir pagrindus. Priklausomai nuo to, ar darbuotojo pusėje, kaip sutarties šalis, dalyvauja vienas darbuotojas ar darbuotojų daugetas, visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra klasifikuojama į individualią bei grupinę (kolektyvinę). Vadovaujantis Darbo kodekso 256 straipsniu, individualiai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti būtinos sekančios sąlygos: 1) darbuotojų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų pastarajam naudotis darbe; 2) konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c.b. AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., bylos Nr. 3K-3-446/2009, kat. kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S)

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

atstovais; 3) darbuotojas yra sukakęs 18 metų amžiaus; 4) sutartis turi būti sudaroma raštu.

Pažymėtina, jog su Darbo kodekso pakeitimais, kuriais numatyta galimybė nesant įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar organizacinėje struktūroje kolektyvinės sutarties, konkrečių darbų ir pareigų sąrašą įtvirtinti darbo tvarkos taisyklėse, įstatymų kūrėjas išsprendė problemą, kuri tiek teorijoje, tiek praktikoje kėlė nemažai diskusijų.

Imperatyvus visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisinis reguliavimas nulemia, jog aiškinant bei taikant Darbo kodekso 256 straipsnio nuostatas, negali būti paneigiamas šių nuostatų privalomumas. Dėl šios priežasties imperatyvių reikalavimų ir bent vienos iš aptartų sąlygų nesilaikymas daro visiškos materialinės atsakomybės sutartį negaliojančia. Be kita ko, šalių susitarimas negali būti pagrindas įteisinti tokios sutarties galiojimą.

Pažymėtina, kad asmuo iki 18 metų negali būti komentuojamos sutarties dalyviu, tačiau tai *per se* nereiškia, kad visiška materialinė atsakomybė nepilnamečiui darbuotojui negali kilti kitais įstatymo numatytais pagrindais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kurioje ginčijamas visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindumas, yra pakankamai gausi. Vienoje nagrinėtų bylų teismas pažymėjo, jog Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe. Byloje nustatyta, kad kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju¹⁰⁹.

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija nurodė, jog žalos padarymo metu Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Pagal šią įstatymo normą darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta darbuotojui neatliekant ar netinkamai atliekant minėtus veiksmus. Jeigu ji padaryta kitokiais, negu Darbo kodekso 256

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. A. S. v. UAB "Atridas", Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S).

straipsnio 1 dalyje išvardytais veiksmais (neveikimu), tai visiška materialinė atsakomybė pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktą, darbuotojui netaikoma¹¹⁰.

Trečioje byloje teismas nurodė: su atsakovu (kasatoriumi) Rimu Ališausku buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atsižvelgiant į darbo pobūdį, susijusį su materialinių vertybių pirkimu ir jų perdavimu į statomus objektus – degalines. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis su atsakovu buvo sudaryta, remiantis jos sudarymo metu galiojusio Darbo įstatymų kodekso 145¹ straipsnio 1 dalimi, kai darbuotojas ir įmonė, įstaiga, organizacija galėjo sudaryti rašytinę sutartį dėl visiškos materialinės atsakomybės, jeigu jų darbas buvo tiesiogiai susijęs su perduotų jiems vertybių saugojimu, apdirbimu, pardavimu, pervežimu arba naudojimu gamybos procese. Nustatyta, kad atsakovas buvo tiesiogiai susijęs su įmonės materialinių vertybių priėmimu, kadangi jo vardu buvo pasirašomos PVM sąskaitos faktūros¹¹¹.

Kasacinės instancijos teismas ketvirtoje nutartyje pasisakė: ieškinys šioje byloje buvo reiškiamas ne DK 255 straipsnio 2 punkto, bet 255 straipsnio 3 punkto pagrindu. Taikant šią įstatymo nuostatą, reikšminga aplinkybė yra tai, kad darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pareiga atlyginti darbdaviui padarytą materialinę žalą saistoma visiškos materialinės atsakomybės sutarties, bet ne baudžiamosios, administracinės ar drausminės atsakomybės. Taigi, taikant DK 255 straipsnio 3 punktą, nereikšminga, ar darbuotojas buvo baustas baudžiamąja, administracine ar drausmine tvarka¹¹².

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties įsigaliojimo momentas siejamas su tokios sutarties sudarymu, t. y. pasirašymu, kuri savo ruožtu gali būti sudaroma priimant asmenį į darbą arba paskiriant darbuotoją į pareigas, kurių pobūdis susijęs su materialinių vertybių apsauga. Atitinkamai, visiškos materialinės atsakomybės sutartis laikoma pasibaigusia, kai pasibaigia teisinio santykio šalis siejė sutartiniai darbo santykiai, t. y. yra nutraukiama darbo sutartis, arba asmuo yra perkeliamas į kitą darbą, kuris pagal savo specifiką nėra susijęs su materialinių vertybių apsaugos užtikrinimu. Akcentuotina, kad visišką materialinę atsakomybę gali būti patrauktas asmuo, kurio darbo santykiai nors ir yra nutrūkę, tačiau žala darbdaviui padaryta tokių santykių bei visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimo metu. Atsižvelgiant į tai, kad pagal sutartį pareiga

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *S. K. v. UAB "Transitra"*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1 (S)

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *UAB "Stateta" v. Rimas Ališauskas*, Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 8 d. nutartis c. b. *UAB "Vaivorykštė" v. P. M.*, Nr. 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24 (S)

atsakyti visa apimtimi numatoma tik už prisiimtų materialinių vertybių neišsaugojimą, teisiškai reikšmingu momentu laikomas ne tik tokios sutarties sudarymo, kitaip tariant, pasirašymo momentas, bet ir materialinių vertybių perdavimo momentas.

Net tuo atveju, kai egzistuoja prielaida visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti (darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių apsauga), tačiau tokia sutartis nėra sudaroma arba sudaroma *post factum*, t. y. kai žalos padarymo aplinkybė yra paaiškėjusi, iš visiškos materialinės atsakomybės sutarties kylantys teisiniai padariniai negali būti pritaikyti darbuotojui. Taigi tokiu atveju darbuotojas materialinės atsakomybėm traukiamas bendrais pagrindais. Su tokia pozicija sutinka bei jos laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas: visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius (Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 5 dalis)¹¹³.

Teisinių diskusijų objektu tapo klausimas, kaip reikėtų traktuoti situaciją, kai darbuotojas, esant darbdavio reikalavimui sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, atsisako sudaryti raštišką susitarimą. Šiuo atveju susiduriame su kolizija tarp priešingų darbdavio bei darbuotojo interesų. Iš vienos pusės, vienas pagrindinių darbo santykių reguliavimo principų – sutarčių laisvės principas – suponuoja išvadą, jog teisinio santykio šalys turi teisę savo nuožiūra spręsti, ar sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti bei galimybę nustatyti tokios sutarties turinį, nepažeidžiant teisės norminiuose aktuose nustatytų imperatyvių teisės normų. Iš kitos pusės, tokios sutarties sudarymas užtikrina darbdavio turtinių interesų apsaugą. Pasak T. Bagdanskio, yra galimos dvi pozicijos šiuo klausimu: 1) atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu; 2) ketinimas sudaryti su darbuotoju materialinės atsakomybės sutartį laikytinas darbuotojo darbo sąlygų keitimu, todėl priklauso nuo darbuotojo valios¹¹⁴. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad norma nėra privalomojo pobūdžio ir įtvirtina darbdavio diskrecijos teisę sudaryti komentuojamą sutartį, todėl darbuotojui atsisakius, darbdavys, nesant galimybės perkelti darbuotojo į kitas pareigas, gali nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės).

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c.b. *UAB "Dola" v. Brazauskienė*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.6, 16.7.

¹¹⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 156.

Tam tikrais atvejais dėl objektyvių priežasčių ar darbo proceso organizavimo ypatybių, darbą turi atlikti ne vienas, o keli darbuotojai, kurie dirba kartu arba pamainomis ir perduoda vienas kitam darbdavio patikėtas materialines vertybes¹¹⁵. Tokių aplinkybių egzistavimas pateisina įstatymų kūrėjo siekį veiksmingesnėmis bei efektyvesnėmis teisinėmis priemonėmis reguliuoti susiformavusius visuomeninius santykius, kartu užtikrinant darbdavio nuosavybės apsaugą. Numatyti įstatymo leidėjo tikslai realizuojami Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje, nustatant darbdaviui galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų. Teisės doktrinoje vieningai pripažįstama, jog be Darbo kodekso 256 straipsnyje numatytos sąlygos (konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais), prieš sudarant aptariamą sutartį, būtina nustatyti, ar: 1) darbas dirbamas kartu; 2) neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę ir sudaryti su juo individualią materialinės atsakomybės sutartį; 3) darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų (kolektyvo) darbui ir jiems patiktų vertybių apsaugai; 4) darbuotojai, su kuriais numatoma sudaryti grupės visiškos materialinės atsakomybės sutartį, turi aštuoniolika metų¹¹⁶.

Tiek individuali, tiek kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis pagal savo teisinį pobūdį yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas¹¹⁷. Atsižvelgiant į kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties prigimtį bei specifiką, kyla klausimas, ką reikėtų laikyti viena iš sutarties šalių – darbuotojų kolektyvą ar kiekvieną grupės narį atskirai? Reikėtų pažymėti, jog darbuotojų kolektyvas darbo teisės prasme nėra laikomas savarankišku subjektu. Todėl pritartina teisės doktrinoje išreikštai nuomonei, jog kolektyvas yra tik narių organizacinė forma ir negali būti kaltas dėl žalos¹¹⁸. Iš to išplaukia, jog negalima darbuotojo kolektyvo tapatinti su visiškos materialinės atsakomybės sutarties šalimi.

Vadovaujantis Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalimi, sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojų grupe, žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Nagrinėjant šią normą sistemiškai kartu su Civilinio kodekso 6.6. straipsnio 1 dalimi, darytina išvada, jog darbuotojų materialinė atsakomybė pagal kolektyvinę visiškos

¹¹⁵ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 363.

¹¹⁶ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 397.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c. b. UAB "Grasta" v. J. S., Nr. 3K-3-27/2007, kat. 16.7;16.8 (S)

¹¹⁸ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 364.

materialinės atsakomybės sutartį, yra dalinė. Todėl darbdavys, skirtingai nei solidariosios atsakomybės atveju, reikalavimo teisę atlyginti padarytą žalą gali įgyvendinti ne visų materialiai atsakingų darbuotojų, o kiekvieno konkretaus darbuotojo atžvilgiu ir tik ta dalimi, kuria darbuojas yra materialiai atsakingas.

Kriterijus, kuriuo vadovaujamosi nustatant kiekvienam kolektyvo nariui tenkančią skolos dalį, yra darbuotojo dirbtas darbo laikas, per kurį atsirado žala (Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalis). Tačiau vienareikšmės nuomonės, jog numatytas kriterijus yra pagrįstas žalos atlyginimo daliai apskaičiuoti, nėra. Darbo laiko kriterijų kritikuoja doc. R. Macijauskienė ir savo poziciją iliustruoja pavyzdžiu: tarkime, kad drausmingo darbuotojo, kuris daugiau dirbo, nedarė pravaikštų, atlygintinos žalos dalis bus didesnė nei kolektyvo (brigados) nario, kuris nebuvo darbe dėl nepateisinamų priežasčių¹¹⁹. Šis teiginys abejotinas tuo aspektu, jog pagal Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalį į darbo laiką įeina tik faktiškai dirbtas laikas ir kiti laikotarpiai išvardinti normos konstrukcijoje. Atitinkamai 143 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kurie laikotarpiai neįskaitomi į darbo laiko struktūrą – tai pravaikšta, nedarbingumas, atostogos ir kiti. Kitaip sakant, nedirbtas laikas, kurio darbuotojas negali pateisinti svarbiomis priežastimis, ir nėra įtraukiamas į darbo laiko struktūrą. Neabejotina, jog darbo laiko kriterijus neskatina atsakomybę taikančių subjektų detaliau aiškintis atskiro darbuotojo kaltę ir taip individualizuoti atsakomybę kiekvienam, tačiau jis įvestas kaip optimalus variantas darbuotojo atlygintinai žalos daliai nustatyti. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo laiko kriterijus numatytas kaip prioritetas rodiklis, lemiantis grupės nario atsakomybės apimtį. Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė sutarties šalims susitarti, kokie kriterijai ar aplinkybės bus reikšmingos nustatant kiekvieno darbuotojo atsakomybės dalį.

Sutinkamai su Darbo kodekso 256 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų, tikslinga paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtą bylą, kurioje teisėjų kolegija pasisakė: 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 ją realizavus gautas lėšas. Sistemiskai aiškinant ginčo šalių

¹¹⁹ MACIJAUŠKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija. 2003. Nr. 25(17). P. 86.

sudarytos 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo visiškai atsakyti už jam patikėtų materialinių vertybių saugumą, ir 2006 m. sausio 16 d. ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktą, pagal kurį 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.¹²⁰

Pasirašius visiškos materialinės atsakomybės sutartį šalims kyla tam tikros teisės ir pareigos. Viena vertus, darbuotojas privalo laiku informuoti darbdavį apie grėsmę, kylančią materialinėms vertybėms. Kita vertus, darbdavys privalo imtis veiksmų, kad tokia grėsmė neatsirastų, o jei ji atsiranda, stengtis nedelsiant ją pašalinti. Šiuo klausimu nuosekli ir teisminė praktika: nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad ieškovui pradėjus dirbti Palemono kieto kuro sandėlio vedėju, su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal kurią darbuotojas įsipareigojo, be kita ko, saugoti ir apskaityti jam perduotas materialines vertybes. UAB „Grasta“ direktoriaus 2000 m. lapkričio 2 d. patvirtintos sandėlio vedėjo pareiginės instrukcijos 4.10 punkte nustatyta sandėlio vedėjo atsakomybė už jam patikėtų materialinių vertybių saugojimą, su ja pasirašytinai susipažino ir ieškovas. Ieškovo tinkamam darbo funkcijų atlikimui buvo sudarytos pakankamos sąlygos: atsakovui priklausančios akmens anglys buvo sandėliuojamos geležinkelio stoties teritorijoje, atviroje aikštelėje, aptvertoje išorine tvora, apšviestoje, turinčioje kontroliuojamus įvažiavimo-išvažiavimo vartus. Konstatuotina, kad jeigu darbuotojas žino apie jam patikėtų materialinių vertybių trūkumą, tačiau ne tik nesiima jokių veiksmų šiam trūkumui išaiškinti, bet, priešingai, siekia nesažiningu būdu išvengti tokio trūkumo nustatymo, tai rodo darbuotojo tyčinius veiksmus siekiant nuslėpti jam patikėtų vertybių neišsaugojimo faktą¹²¹. Nors aptariamoje byloje buvo keliamas drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimo pagrindumo, o ne visiškos materialinės atsakomybės taikymo klausimas, tai neginčyja to, kad minėtas faktines aplinkybes Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laiko teisiškai reikšmingomis, nagrinėjant bylas, susijusias su visiškos materialinės atsakomybės sutarties vykdymu.

Kasacinės instancijos teismas nagrinėjo bylą, kurioje darbuotoja ginčijo kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindumą: ieškovė teigė, kad bylą nagrinėję teismai pažeidė Darbo kodekso 256 straipsnį, kasatorė nurodo, jog visiškos

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis, c. b. *A. S. v. UAB „Grasta“*, Nr. 3K-3-615/2007, kat. 11.9.10.8 (S).

grupinės materialinės atsakomybės sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę, sutartimi išimtinai siekta apginti tik darbdavio interesus; kad įvedant materialinę atsakomybę turėjo būti įvertinta darbuotojų darbo specifika, skirtingos jų funkcijos, nevienodas darbas su vertybėmis, taip pat turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos; kad nebuvo nustatyta vidaus materialinių vertybių kontrolė; kad darbdavys (atsakovas) nenustatė konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kur gali būti sudaroma visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad kasacinio skundo argumentais nėra pagrindo pripažinti, jog byla nagrinėję teismai pažeidė Darbo kodekso 256 straipsnį. Apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybę su darbuotojų grupe numato Darbo kodeksas (DK 256 straipsnio 2 dalis), todėl nėra pagrindo sutikti, kad ginčijama sutartis pablogino darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią numato įstatymai. Bylą nagrinėję teismai nustatė faktinę aplinkybę, kad Užpalių parduotuvės darbuotojos – pardavėjos ir vedėja – dirbo kolektyve ir kad jų atliekamų funkcijų, susijusių su materialinių vertybių apskaita, apsauga, pardavimu ir kt., nėra galimybės atriboti. Kasacinis teismas šia aplinkybe remiasi (CPK 353 straipsnio 1 dalis) ir konstatuoja, kad byloje nustatyta Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje numatyta aplinkybė, kuriai esant yra pagrindas įvesti darbuotojų visišką grupinę materialinę atsakomybę. Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Bylą nagrinėję teismai pagrįstai konstatavo, kad ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Kasatorės argumentas, kad darbdavys (atsakovas) nenustatė konkrečių darbų ir pareigų sąrašo, kur gali būti sudaroma visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis, yra nepagrįstas ir neatitinka byloje nustatytų faktinių aplinkybių. Taip pat nepagrįstas kasatorės argumentas, jog sutartyje turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos, nes tokia darbdavio pareiga Darbo kodekse nenumatyta¹²².

Sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų, galimas kolektyvo, o kartu ir sutarties narių pasikeitimas. Visi tokie atvejai, kai iš kolektyvo pasitraukia arba prie jo prisijungia nauji asmenys, privalo būti tinkamai fiksuojami

¹²² Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis c. b. I. S. v. *Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16. 7.

visiškos materialinės atsakomybės sutartyje. Darbo teisės teoriniuose darbuose rekomenduojama naują kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį sudaryti, kai grupėje nebelieka daugiau negu pusės pagal sutartį įsipareigojusių asmenų. Taip pat naujos sutarties sudarymas galėtų būti siejamas su esminių sutarties sąlygų pasikeitimu.

Reikėtų atkreipti dėmesį, jog visiška materialinė atsakomybė, kaip sutarties pažeidimo padarymo teisinis padarinys, kyla, nustačius juridinių faktų sudėtį darbuotojo(-ų) veiksmuose. Dėl šios priežasties vien žalos buvimo fakto nustatymas, kartu nenustačius kitų materialinės atsakomybės sąlygų, esant pasirašytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, negali būti pagrindu atsakomybės taikymui.

Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Teisingam normos aiškinimui bei taikymui apibrėžti, būtina šį atvejį nagrinėti tiek lingvistiškai, tiek sistemiškai kartu su kitomis Darbo kodekso normomis. Visų pirma, kad teisės pažeidimas galėtų būti kvalifikuojamas pagal numatytą atvejį, žala turi būti padaroma konkrečiu būdu – prarandant normos dispozicijoje numatytas vertybes. Priešingu atveju, kai teisės pažeidimas pasireiškia sugadinant ar sunaikinant apibrėžtą turtą, darbuotojas atsako bendrais pagrindais, kitaip tariant – ribotai.

Kitas teisiškai reikšmingas aspektas, tai objektas, kuriam padaroma žala. Minėtu atveju turtas diferencijuojamas pagal tai, ar numatytas vertybes darbuotojas gavo naudotis darbe (įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės), ar gamybos proceso metu (medžiagos, pusgaminiai, gaminiai). Manytina, kad nėra tikslinga skirti šias sąvokas analizuojamos normos prasme. Viena vertus, gamybos procesas taip pat įeina į darbo kategoriją. Kita vertus, jei darbuotojui perduoti įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės, vis dėlto, bus prarandami atliekant gamybinę veiklą, o medžiagos, pusgaminiai ar gaminiai – ne gamybos proceso metu, ar tai reikš, jog darbuotojui negalima bus pritaikyti visiškos materialinės atsakomybės instituto? Manytina, jog minėtą teisės normą reikėtų aiškinti plečiamai, priešingu atveju, bus nepagrįstai susiaurinamos nagrinėjamos normos taikymo ribos.

Sprendžiant visiškos materialinės atsakomybės klausimą, neišvengiamai reikia apibrėžti įrankio ir priemonės sąvokas, kurios neretai tapatinamos. Darbo teisės kodifikuotame akte nenurodoma šių terminų reikšmė, nors darbo priemonės sąvokos apraiškų galima rasti kodekso 262, 263 straipsniuose, o darbo įrankio – 83, 143, 191, 219 ir 255 straipsniuose. Darbo teisės doktrinoje išreiškiama pakankamai pagrįsta nuomonė, kad įrankį nuo priemonės galėtų skirti funkcinė paskirtis: priemonės funkcija yra

pagalbinė darbu atlikti, o įrankio – tiesioginė, nes be jos darbas apskritai negalėtų būti atliktas¹²³. Tuo tarpu gamybos proceso vyksmui bei efektyvumui užtikrinti, darbuotojui perduodamos naudotis darbdaviui nuosavybės teise priklausančios medžiagos, pusgaminiai bei gaminiai. Medžiagos yra pagalbinės žaliavos, būtinos gamybai; pusgaminiai yra pradėta, bet nebaigta gaminti produkcija, taip pat produkcija, gauta iš kitų organizacijų toliau perdirbti; gaminiai yra visą gamybinį technologinį procesą perėjusi produkcija¹²⁴.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹²⁵ 28 straipsnio 2 dalis numato, kad jei kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo rizikos veiksnių, darbuotojams privalo būti išduodamos asmeninės apsaugos priemonėmis, be to, turi būti užtikrinamos patalpos tokioms priemonėms laikyti (Įstatymo 23 straipsnio 1 dalis).

Reikėtų išskirti kitą visiškos materialinės atsakomybės pagal numatytą punktą taikymo prielaidą – komentuojamame straipsnyje numatytos vertybės darbuotojui turi būti perduotos individualiam naudojimui, priešingu atveju, jei nurodytais objektais darbuotojas naudojasi ne vienas asmeniškai, bet ir kiti kolektyvo nariai, tokia faktinė padėtis lemia darbuotojo atsakomybės ribojimą.

Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo: pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 5 dalį darbuotojo visišką materialinę atsakomybę nustato ir specialieji įstatymai. Pirmiausia tai lokaliniai teisės aktai – ieškovo bendrovės vidaus darbo tvarkos taisyklės¹²⁶. Suformuota teismo pozicija yra abejotina bei ginčytina. Pirmiausia lokaliniai teisės aktai darbo teisės šaltinių sistemoje pagal savo jurdinę galią negali būti prilyginami įstatymams. Kitas šiuo atveju reikšmingas argumentas tai, jog teismas tokiu komentuojamo atvejo aiškinimu nepagrįstai išplečia normos taikymo ribas. Be to, plečiamasis aiškinimas paneigia įstatymų leidėjo siekį įgyvendinti visiško žalos atlyginimo principo taikymą darbuotojui tik išimtiniais įstatymų numatytais atvejais. Minėtas kasacinio teismo numatytos nuostatos traktavimas prieštaringas ir Darbo kodekso 255 straipsnio 7 punkte įtvirtinto atvejo atžvilgiu, kuriuo

¹²³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008;

¹²⁴ NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; P. 391.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;

socialiniams partneriams suteikiama galimybė kolektyvine sutartimi, o ne kitais vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais sutarti ir dėl kitų visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindų.

Iš specialių įstatymų paminėtini Civilinis kodeksas, Akcinių bendrovių įstatymas. Atsižvelgiant į tai, kad įmonės vadovo teisinio statuso bei atsakomybės ypatumai jau buvo nagrinėjami ankstesnėje darbo dalyje, plačiau šis atvejis nenagrinėtinas.

Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo. Detaliau neanalizuojant su kokių negatyvių tendencijų formavimusi susijęs alkoholio, narkotinių bei toksinių medžiagų vartojimas darbe, reikėtų pastebėti, jog nagrinėjamos temos kontekste, bet koks apsvaigimas sudaro prielaidas nuostolių atsiradimui. Dėl šios priežasties toks elgesys netoleruotinas bei smerktinas. Apsvaigimas nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų yra darbuotojo valios išraiškos padarinys. Todėl pastarasis negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų ir dėl to kylančių padarinių¹²⁷. Nebent būtų įrodyta, kad tokia darbuotojo būseną yra prievartos ar gamybos proceso pasekmė.

Darbdaviui tenka pareiga įrodyti apsvaigimo darbe aplinkybę. Pirmiausia, jis gali pasinaudoti įstatymo jam suteikta galia darbuotojui pasirodžius darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų nušalinti jį tą dieną (pamainą) nuo darbo, nemokant jam darbo užmokečio (Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius yra patvirtinęs metodines rekomendacijas, kuriomis gali vadovautis kiekvienas darbdavys, minėtais pagrindais nušalindamas darbuotoją nuo darbo. Nors teisės norma pagal teisinio poveikio pobūdį savo esme yra įpareigojanti, teisinėje literatūroje laikomasi tokios nuomonės, kad nenušalinimas nedaro įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei¹²⁸. Nušalinimo aktas, medicininės apžiūros išvada, kurios metu nustatytas asmens neblaivumas ar apsvaigimas nuo psichiką veikiančių medžiagų, liudytojų parodymai, kaip ir kitos Civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse išvardintos įrodinėjimo priemonės yra reikšmingos, siekiant įrodyti apsvaigimo būsenos faktą.

Kitas aptarimo reikalaujantis klausimas – tai kokia alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse yra lemiamą darbuotojo visiškai materialinei atsakomybei pagal numatytą punktą atsirasti? Atsakant į šį klausimą, būtina aptarti bei įvertinti

¹²⁷ NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; P. 393.

¹²⁸ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. Darbo teisė. Vilnius. Justitia, 1999. P. 155.

Vyriausybės nutarimą „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo taisyklių patvirtinimo“¹²⁹. Taisyklių 2 punkte neblaivumas (girtumas) traktuojamas kaip asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. Atitinkamai Taisyklių 3 punktą numato, jog maksimaliai leidžiama etilo alkoholio koncentracija asmens organizme yra 0,4 promilės. Tačiau pabrėžtina, kad numatyta maksimali riba siejama su asmenų, vairuojančių antžemines, vandens transporto priemones, vairavimo metu esama būseną. Greta to, teisės norminio akto struktūros analizė leidžia daryti išvadą, jog Taisyklių paskirtis yra sureguliuoti asmenų, o kartu ir darbuotojų, vairuojančių transporto priemones, neblaivumo ir apsvaigimo nustatymo mechanizmą. Darbdavys, kaip subjektas, įgaliotas patikrinimui siųsti kitus darbuotojus, kurių darbo funkcijų atlikimas nėra susijęs su transporto priemonių vairavimu, Taisyklėse minimas epizodiškai (Taisyklių IX skyriuje). Taigi struktūriškai bei sistemiškai išanalizavus Vyriausybės nutarimą, galima teigti, jog Taisyklėse įtvirtinta maksimaliai leistina 0,4 promilės riba, tiek kiek ji susijusi su darbuotojais, kurių darbo pareigų atlikimas nėra siejamas su transporto priemonių vairavimu, yra tik rekomendacinio pobūdžio. Kita vertus, darbdavys gali nustatyti darbovietėje tokią tvarką, pagal kurią ir mažesnis negu numatyta teisės aktais apsvaigimo laipsnio nustatymas sudarys pagrindą darbuotojui atsakyti visa apimtimi.

Derėtų sutikti su T. Bagdanskio formuluojama nuomone, jog yra pagrindo teigti, kad visiška materialinė atsakomybė turėtų būti taikoma tik tuo atveju, jei būtų nustatytas priežastinis ryšys tarp neblaivumo ir atsiradusios žalos¹³⁰. Bet hipotetinė straipsnio formuluotė sudaro prielaidas atsakomybės taikymo subjektams detaliau neanalizuoti bei nenustatinėti priežastinio ryšio tarp minėtų reikšinių.

Visiška materialinė atsakomybė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Darbo teisės reformavimas buvo orientuotas į socialinės partnerystės skatinimą. Tokia išvada paremta sisteminė Darbo kodekso normų analize. Įstatymų leidėjo siekis skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą atsispindi ir nagrinėjamu atveju. Vis dėlto, sutinkamai su Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalimi, kuria draudžiami susitarimai, pabloginantys, darbuotojų

¹²⁹ Vyriausybės nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 56-2000.

¹³⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P 164.

padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, alternatyvių visiškos materialinės atsakomybės pagrindų numatymas kolektyvinėse sutartyse turėtų būti taikomas ne kaip bendra taisyklė, o verčiau kaip išimtis. Be to, prievolės darbuotojui atlyginti žalą visa apimtimi nustatymas kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais negali prieštarauti Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje įtvirtintiems bendriesiems teisės principams – teisingumui, protingumui ir sąžiningumui. Negana to, papildomo reglamentavimo būtinumas turėtų būti grindžiamas darbdavio veiklos specifika¹³¹.

Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintas darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofiziologines savybes principas suponuoja valstybės pareigą užtikrinti tokį įstatyminių reguliavimą, kuris kuo labiau atspindėtų nepilnamčių asmenų interesus. Todėl atsižvelgiant į nepilnamečių asmenų socialinius poreikius ir brandą, tokių asmenų psichologinius bei fizinius ypatumus, siūlytina įstatymų leidėjui nepilnamečių darbuotojų prievolę atsakyti visa apimtimi už žalos darbdaviui padarymą susieti Darbo kodekso 255 straipsnio 1, 2, 6 punktais. Taigi atitinkamai nustatyti, kad nepilnamečiui visiška materialinė atsakomybė pagal darbo teisę nekyla tada, kai žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose ir kai visiškas žalos atlyginimas nustatytas kolektyvinėje sutartyje.

¹³¹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 369.

4. DARBDAVIUI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO MECHANIZMAS

Veiksmingas ir efektyvus darbuotojų materialinės atsakomybės subinstituto įgyvendinimas bei taikymas neįmanomas be teisinio reguliavimo, kuriuo užtikrinamas šio subinstituto veikimo mechanizmas. Įstatymų leidėjo tikslas – siekti ne tik darnaus materialinės atsakomybės instituto teisinio reglamentavimo, tačiau ir įtvirtinti teisinių saugiklių sistemą, kuri užtikrintų Darbo kodekse sufomuluotų principinių nuostatų realizavimą. Viena iš priemonių įgyvendinant darbuotojų materialinės atsakomybės subinstitūtą – žalos atlyginimo mechanizmo įtvirtinimas.

Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalis numato, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Ankstesnis teisinis reguliavimas, pagal kurį darbdaviui buvo atlyginami tik tiesioginiai nuostoliai, vaidino disfunkcinį vaidmenį, todėl pagrįsta įstatymų leidėjo valia į atlygintinos žalos dydį įskaičiuoti ir negautas pajamas.

Pažymėtina, kad žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidevėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesiogius nuostolius) (Darbo kodekso 257 str. 3 d.). Kiekvienas gamtoje materialiai egzistuojantis daiktas turi tendenciją laiko perspektyvoje prarasti savo vertę, naudingumą dėl natūraliai gamtoje vykstančių procesų, tokių kaip korozija, pūvimas, gedimas, išgaravimas, svorio netekimas, struktūros, spalvos ar kvapo pasikeitimas. Toks reiškinys apibūdinamas kaip turto nusidevėjimas (amortizacija). Kai neteisėtų veiksmų rezultatas yra žalos turtui padarymas, vienas iš veiksnių į kurią būtina atsižvelgti apskaičiuojant nuostolių dydį, yra daikto nusidevėjimo laipsnis. Turto tarnavimo trukmė nustatoma tiek ilgalaikio materialaus turto (turtas, kuris ilgą laiko tarpą, daugiau nei vienerius metus, dalyvauja darbdavio veiklos procese), tiek trumpalaikio materialaus turto (darbdavio eksploatuojamas ne ilgiau nei vienerius metus) atžvilgiu. Pažymėtina, jog turto (gaminių) vertė, kartu ir atlygintinos žalos dydis, gali mažėti ne tik dėl nusidevėjimo, bet ir dėl jo ankstesnio sužalojimo¹³².

Bendra įrodinėjimo pareigos paskirstymo tarp šalių taisyklė, numatyta Civilinio proceso kodekso 178 straipsnyje (šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių šio Kodekso nustatyta tvarka nereikia įrodinėti) sudaro prielaidas teigti, jog priteisiamų

¹³² NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 401.

nuostolių dydį teisiškai bei faktiškai privalo pagrįsti darbdavys. Atitinkamai darbuotojas, kilus darbo ginčui, gali neigti darbdavio reikalavimų pagrįstumą visomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Gana dažnai įrodinėjimo priemonės dėl materialinės atsakomybės santykių kylančiuose ginčiuose yra gana specifinės. Tą patvirtina ir kasacinio teismo praktika: 41 471,71 Lt žala buvo konstatuota atlikus 2002 m. vasario 22 d. inventorizaciją ir nustačius, kad materialiai atsakingas darbuotojas S. D. nebeturi bendrovės vertybių savo žinioje. Įsiteisėjusiame 2003 m. gegužės 19 d. sprendime teismas konstatavo, kad ieškovas (AB „Lithun“) visiškai materialinės atsakomybės sutartimi, patvirtinančia S. D. visišką materialinę atsakomybę, inventorizacijos aprašu ir jo priedu, patvirtinančiu bendrovės nuostolius - 41 471,71 Lt vertės statybinių medžiagų netekimą, atsargų būklės suvestinėmis, nurašymo aktais, patvirtinančiais S. D. medžiagų gavimą ir sunaudojimą objektuose bei jų nurašymą, medžiagų perkėlimo įmonėje važtaraščiais, patvirtinančiais statybinių medžiagų perdavimą iš darbų vykdytojo V. P. S. D., taip pat PVM sąskaitomis-faktūromis, patvirtinančiomis bendrovės medžiagų įsigijimą nuosavybėn, ir krovinių važtaraščiais, patvirtinančiais medžiagų perdavimą atsakovui ir kitiems darbų vykdytojams, bei paneigiančiais tikimybę, kad bendrovės valdytos statybinės medžiagos panaudotos ir neįtrauktos į apskaitą, įrodė, kad S. D., buvusio su AB „Lithun“ darbo santykiuose ir sudariusio su juo visiškai materialinės atsakomybės sutartį, gautų ir priimtų medžiagų, priklausančių bendrovei, bei panaudotų statybos objektuose medžiagų vertės skirtumas yra 41 471,71 Lt¹³³.

Be tiesioginės atsakomybės, gali būti atsakomybė į atgręžtinius (regresinius) reikalavimus¹³⁴. Netiesioginės atsakomybės koncepcija (angl. *vicarious liability*), kuria vadovaujantis, įstatymo numatytais atvejais teisinės atsakomybės taikymas perkeliamas asmeniui, kuris yra atsakingas už žalą trečiajam asmeniui padariusio asmens veiksmus, įtvirtinta Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 1 dalyje. Tuo tarpu Civilinio kodekso 6.264 straipsnyje teigiama, jog samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. Esminę reikšmę šio straipsnio taikymui turi aplinkybė, kad darbuotojas darydamas žalą tikrai veikė kaip darbuotojas, t. y. atliko veiksmus, susijusius su darbo procesu, o ne veikė savo asmeniniais interesais kaip privatus asmuo. Preziumuojama, kad darbuotojas žalos padarė

¹³³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis 2006 m. lapkričio 15 d. *S. D. v. AB „Lithun“*, Nr. 3K-3-490/2006, kat. 114.8.2 (S)

¹³⁴ MIKELĖNAS, V. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 431.

eidamas darbinės (tarnybines) pareigas, todėl atsakovas, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti, jog darbuotojas žalos padarė neidamas savo darbinių (tarnybinių) pareigų¹³⁵. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, kyla natūralus klausimas, ar netiesioginės atsakomybės doktrinos įtvirtinimas, reiškiantis darbuotojo kaltės *per se* darbdaviui priskyrimą, neiškreipia kaltės koncepcijos? Darbdavio netiesioginę atsakomybę pagrindžia iš esmės tos pačios teorijos kaip ir darbuotojų atsakomybės ribojimą¹³⁶.

Pagal bendrą principą, atlyginęs darbuotojo padarytą žalą Civilinio kodekso normų pagrindu, darbdavys įgis regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo (Civilinio kodekso 6.280 str., Darbo kodekso 267 str. 4 d.). Kartu komentuojama norma daro išlygą, jog įstatymai gali numatyti išimtis. Šiuo atveju Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformulavo principines nuostatas, kuriomis reikia vadovautis, įgyvendinant Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalyje numatytą darbdavio regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę į darbuoją: atgręžtiniam reikalavimui įgyti būtinos šios sąlygos: asmuo atlygino žalą; žala buvo padaryta kito asmens; nėra įstatymo nustatytų apribojimų atgręžtiniam reikalavimui reikšti.

Nagrinėjamu atveju ieškovė ir nukentėjusioji, t. y. trečiasis asmuo, nustatydamas atlygintinos žalos dydį tarpusavio susitarimu, nesikreipdamos į teismą, kartu susitarė ir dėl neturtinės žalos dydžio. Taigi ieškovės atgręžtinį reikalavimą atsakovui dėl nurodytos žalos atlyginimo nagrinėję žemesniųjų instancijų teismai visų pirma turėjo nustatyti, kokio dydžio neturtinės žalos atlyginimą sumokėjo ieškovė trečiajam asmeniui, o po to patikrinti ieškovės sumokėto gera valia trečiajam asmeniui žalos atlyginimo dydžio atitiktį įstatymo nustatytiems neturtinės žalos pinigines išraiškos apskaičiavimo kriterijams¹³⁷.

Kitoje byloje teismas pasakė: darbuotojo materialinės atsakomybės specifika yra ta, kad pagal darbdavio regresinius reikalavimus kaltas darbuotojas materialiai atsako vadovaujantis bendrosiomis materialinės atsakomybės taisyklėmis, t. y. paprastai jis atsako ribotai (DK 254 straipsnis) ir tik specialiai įstatyme nustatytais atvejais (DK 255 straipsnis) – visiškai. Tai reiškia, kad tik specialiais įstatyme nustatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš

¹³⁵ MIKELĖNAS, V., *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2004, I t. P. 368.

¹³⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 124.

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. A.Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S)

anksto nustatytais dydžiais, ir, įrodęs reikalavimo pagrįstumą, tokį atlyginimą gauti. Visais kitais atvejais darbdavys neturi net tokios (visiško žalos atlyginimo) reikalavimo teisės. DK 255 straipsnio 2 punkto nuostatoje, įtvirtinančioje specialų darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį, nustatyta tik darbdavio teisė reikalauti regresio tvarka visiško žalos atlyginimo, o ne jo teisė į atgėžtinio reikalavimo patenkinimą visa apimtimi, kaip kad laiko kasatorius. Taigi tiek CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek DK 255 straipsnio 2 punkte ir DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos reiškia, kad regresine tvarka priteistino žalos atlyginimo dydis nustatytinas atsižvelgiant į tai, kiek žalos atlyginimo sumokėjo šią žalą, atsiradusią dėl kito asmens kaltės, atlyginęs asmuo, tačiau jokiū būdu nereiškia, kad sumokėto ir regresio tvarka reikalaujamo žalos atlyginimo suma negali būti peržiūrima ar ginčijama, juolab tokiu atveju, 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) regresio tvarka reikalauja atlyginimo iš žalą tiesiogiai padariusio asmens. Praktika, kad tokiu atveju numato, kad asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti atgėžtinio reikalavimo tvarka prašomo priteisti iš jo žalos atlyginimo dydį ir, be to, įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis teismo gali būti sumažintas (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis, DK 257 straipsnio 5 dalis)¹³⁸.

Iš dalies reikėtų sutikti su T. Bagdanskio nuomone, jog remiantis teisės analogija paminėtina, kad jeigu žala padaryta dėl nusikaltimo, už kurį žalą padaręs asmuo yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir teismo nuosprendžiu yra patenkintas civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo, tai toks teismo sprendimas turėtų būti pakankamas pagrindas, kad darbdaviui nekiltų pareiga atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių pareigas, kaltės¹³⁹. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą, visišką darbuotojo materialinę atsakomybę užtraukia darbuotojo nusikalstamos veikos padarymas ir jos konstatavimas Baudžiamojo proceso tvarka, negalimumas pritaikyti darbdaviui teisinius padarinius pagal netiesioginės atsakomybės koncepciją

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis, c. b. A. Š. v. J. S. Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S)

¹³⁹ BAGDANSKIS, T. *Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija. 2003, Nr. 40(32). P. 81.

turėtų būti siejamas su tuo, jog darbuotojo nusikalstamos veikos padarymas nėra susijęs su darbo veikla. Tą patvirtina ir teismų praktika: darbdavys turi įrodyti, kad yra visos materialinės atsakomybės sąlygos (DK 246 straipsnis), taip pat pagrįsti jam padarytos žalos dydį. Minėtoje byloje teismas pažymėjo, kad šiuo atveju yra pagrindas taikyti atsakovui visišką materialinę atsakomybę, nes žalą jis padarė nusikalstama veika: teismo nuosprendžiu baudžiamojame byloje atsakovas pripažintas kaltu padaręs BK 281 straipsnio 1 dalyje nurodytą 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 regresio 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)¹⁴⁰.

Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje įstatymų leidėjas įtvirtino nuostolių sumažinimo doktriną. Numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Vienoje bylų, aiškindamas šią nuostatą, kasacinis teismas nurodė: žalos atlyginimo instituto paskirtis yra visiškas nuostolių atlyginimas, tačiau ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai, vadovaujantis bendrosiomis prievolių vykdymo taisyklėmis, todėl CK 6.251 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Įstatymas numato teismo teisę atsižvelgti į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius.

Kadangi nagrinėjamu atveju žala nebuvo padaryta tyčiais atsakovo veiksmais, tai teismas, nustatęs aplinkybes, turinčias reikšmės žalos atsiradimui, galėjo spręsti klausimą dėl atlygintinos žalos dydžio sumažinimo. Kolegija atsižvelgė į tai, kad 32 152, 28 Lt žala fiziniam asmeniui yra labai didelė, žala darbdaviui buvo padaryta dėl neatsargumo, krovinio pakrovimas į atsakovo vairuojamą automobilį buvo vykdomas užsienio valstybės teritorijoje, tai tam tikra prasme apsunkino jo galimybę tinkamai įvykdyti darbdavio nurodymus dėl vilkiko pakrovimo, be to, atsakovo žmona yra bedarbė, šeima

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V.Š., Nr. 3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38;

augina tris vaikus, taip pat į tai, kad nėra paneigti atsakovo paaiškinimai, jog ant viaduko, kurį kliudė kroviny, nebuvo aukštų ribojančių ženklų¹⁴¹.

Kitoje byloje teismas konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai neanalizavo aplinkybių, lėmusių žalos atsiradimą, nevertino atsakovo veiksmų, siekiant užkirsti kelią žalai atsirasti, neatsižvelgė į objekto, kuriam padaryta žala, t. y. automobilio, ypatybes¹⁴². Paminėtina dar viena kasacinio teismo išnagrinėta byla, reikšminga nagrinėjamo Darbo kodekso straipsnio kontekste. Teismas atmetė prašymą sumažinti atlygintinos žalos dydį, motyvuodamas tuo, jog byloje nėra pateikta duomenų, kad atsakovo materialinė – turtinė padėtis sunki, priešingai, yra duomenų, kad atsakovas įmonės lėšas panaudojo nuosavam namui, esančiam įsirengti¹⁴³.

Pagal tai, ar žala atlyginama darbuotojo ar darbdavio valia, teisinėje literatūroje skiriamas savanoriškas žalos atlyginimas ir žalos atlyginimas darbdavio nurodymu. Esant darbuotojo gerai valiai atlyginti žalą bei darbdaviui sutikus, žala gali būti atlyginama tiek natūra, tiek darant išskaitas iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio. Darbo užmokestis darbuotojui priklauso nuosavybės teise, todėl pastarasis savo nuožiūra disponuoja iš darbinės veiklos gaunamomis piniginėmis lėšomis. Kartu asmuo turi teisę savo noru pateikti darbdaviui raštišką prašymą atlikti iš darbo užmokesčio tam tikro dydžio išskaitas. Neturint raštiško darbuotojo sutikimo, patvirtinančio darbuotojo valią, iš jo darbo užmokesčio daryti atitinkamo dydžio išskaitas nerekomenduotina, nes darbdaviui gali būti pareikštos pretenzijos¹⁴⁴.

Ir atitinkamai neturtinė žala atlyginama dažniausiai atlyginant nuostolius, t. y. išmokant piniginę kompensaciją, tačiau darbuotojas ir darbdavys gali susitarti ir dėl kitokio neturtinės žalos atlyginimo būdo. Darbdaviui bei darbuotojui susitarus, žala gali būti atlyginama ir kitokiu būdu bei kitokios paskirties negu žalos padarymo objektas turtu. Vertėtų sutikti su darbo teisės teorijoje išreikšta pozicija, kad darbdavys, valdantis turtą patikėjimo teise, gali sutikti, kad žala būtų atlyginama kitu turtu tik tada, kai šį turtą galima panaudoti tos organizacijos gamybinėje veikloje¹⁴⁵.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis, c. b. *UAB „Girteka“ v. J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ „Šaulių regiono veislininkystė“ G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S)

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Stateta“ v. R. Ališauskas* Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.

¹⁴⁴ DAUSKURDAS, V. *Atimanti ranka neglosto. Išskaitos iš darbo užmokesčio*. Juristas. 2003. Nr. 2. P. 4.

¹⁴⁵ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 403.

Žalos atlyginimą darbdavys savo atžvilgiu gali įgyvendinti ir nesant darbuotojo valios. Tokią teisę darbo teisinio santykio subjektui suteikia Darbo kodekso 258 straipsnis, kuriame numatyta, kad darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Pabrėžtina, jog įstatymas kartu riboja darbdavio diskrecijos teisę atlikti išskaitymus iš darbuotojo darbo užmokesčio, įtvirtindamas privalomą išskaitą iš darbuotojo darbo užmokesčio tvarką (Darbo kodekso 224 - 226 straipsniai).

Darbo kodekso 258 straipsnio 2 dalis numato, jog darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos. Darbdavio ar darbuotojo vengimas atlyginti padarytą žalą sukelia ginčo dėl žalos atlyginimo atsiradimą¹⁴⁶. Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei: 1) atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį; 2) darbdavys praleidžia nustatytą vieno mėnesio terminą; 3) žalą padaręs darbuotojas nutraukė darbo teisinius santykius su darbovieta ir nėra jam apskaičiuoto ir neišmokėto darbo užmokesčio¹⁴⁷. Tokie ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme.

Tais atvejais, kai darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nėra nutrūkę, o darbuotojas mano, jog darbdavio nurodymai atlikti išskaitymus iš jo darbo užmokesčio yra nepagrįsti arba darbdavys nesilaiko išskaitymo iš darbuotojo darbo užmokesčio tvarkos, tokie ginčai turi būti sprendžiami pagal išankstinę ginčų nagrinėjimo ne teisme procedūrą (Darbo kodekso XIX skyrius).

Derėtų sutikti su teisinėje literatūroje išsakyta nuomone, jog lengvatinė žalos išieškojimo tvarka vertintina teigiamai, nes padeda greičiau išspręsti žalos atlyginimo klausimą, tačiau būtų veiksmingesnė, jei darbdavio rašytiniu nurodymu išieškomos žalos dydis būtų siejamas su Darbo kodekso 254 straipsnyje įtvirtintu nustatytu ribotos atsakomybės dydžiu¹⁴⁸.

¹⁴⁶ DABULSKYTĖ, G. *Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje*. Teisė. 2008, Nr. 68. P. 86.

¹⁴⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 405.

¹⁴⁸ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Kolektyvinė monografija. Mykolo Romerio universitetas. 2010, P. 245.

IŠVADOS:

1. Lietuvių tauta, pripažindama nuosavybę Lietuvos Respublikos konstitucijos saugoma vertybe, sudarė teisinį pagrindą saugoti ir ginti šią gėrybę įvairiomis teisinio poveikio priemonėmis. Vienas iš nuosavybės neliečiamumo koncepcijos aspektų yra visuomeninių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio, kai vieno iš jų materialiams ar nematerialiems interesams padaroma žala, sankcionavimas;
2. Tarp įmonės ir vadovo susiklostančių teisinių santykių prigimtis bei specifiškumas, įstatymo kūrėjo dviprasmiškas bei epizodiškas darbo teisės prasme bendrovės vadovo statuso ir turtinės atsakomybės įstatyminis reguliavimas sudarė neigiamas prielaidas formuotis nepastoviai, nenuosekliai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai, aiškinant ir taikant įstatymo nuostatas dėl įmonės vadovo teisinio statuso bei atsakomybės. Vis dėlto, pastaruoju metu pastebimas praktikos nusistovėjimas bei šios praktikos kryptingumas laikyti bendrovės vadovą materialiai atsakingą dėl žalos darbdaviui padarymo veikiant kaip darbuotojui „vidiniuose“ santykiuose;
3. Atsižvelgiant į tai, kad darbo rinkoje egzistuoja veiklos sritys, kuriose nuostolių atsiradimo rizika yra neproporcingai didelė, rekomenduojama įstatymų leidėjui Darbo kodekse įtvirtinti nuostatą, jog darbuotojui, kurio darbo veikla susijusi su padidinta žalos atsiradimo rizika, materialinė atsakomybė kiltų tik tuo atveju, kai nuostolių atsiradimą sąlygotų asmens tyčiniai veiksmai ar didelis neatsargumas;
4. Loginė, sisteminė bei lingvistinė Darbo kodekso 253 straipsnio 1 bei 4 punktų analizė įgalina daryti išvadą, jog nėra tikslinga skirti šiuos du darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejus, kadangi teisės pažeidimas, pasireiškiantis turto sugadinimu, apima ir išlaidų dėl sugadintų daiktų susidarymą;
5. Nekvestionuotinas nusikalstamos veikos pavojingumas bei žalingumas valstybės saugomiems teisiniams gėriams. Nepaisant to, kad administracinis teisės pažeidimas pagal savo pavojingumo laipsnį bei pobūdį neprilygsta nusikaltimui, neabejotina, jog administracinio teisės pažeidimo padarymas kelia grėsmę reikšmingiems bei svarbiems valstybės ir visuomenės interesams. Todėl manytina,

kad būtų tikslinga bei pagrįsta visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų sąrašą papildyti dar vienu atveju, nustatant, kad darbuotojas materialiai atsakingas visa apimtimi tada, kai žala atsiranda dėl administracinio teisės pažeidimo padarymo, kuris konstatuotas Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka;

6. Visiško žalos (nuostolių) atlyginimo principo taikymas darbuotojų atžvilgiu tik išimtiniais atvejais sudaro pagrindą teigti, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punkto plečiamasis aiškinimas, pagal kurį bendrovės vidaus darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomi ir kiti darbo teisės kodifikuotame akte nenumatyti darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejai, neužtikrina įstatymo leidėjo ketinimų bei pažeidžia darbuotojo bei darbdavio interesų pusiausvyrą.
7. Nepilnametis darbuotojas, ne tik kaip silpnesnė darbo santykio šalis, bet ir kaip socialiai labiau pažeidžiama visuomenės dalis, turi teisę į specialią teisiniu reguliavimu garantuotą apsaugą, tuo tarpu ir taikant materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatas. Dėl to įstatymų leidėjui rekomenduojama numatyti, jog nepilnametis darbuotojas materialiai atsako visa apimtimi tik Darbo kodekso 255 straipsnio 1 (žala padaryta tyčia), 2 (žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka) ir 6 (žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo) punktuose numatytais atvejais.

SANTRAUKA

Materialinė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, kuri darbo teisėje suprantama kaip darbo teisinio santykio šalies prievolė atlyginti padarytą žalą, kurios atsiradimą kitam teisinio santykio subjektui sąlygojo neatlikimas ar netinkamas numatytų pareigų atlikimas. Siekiant užtikrinti darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą, darbo teisėje įtvirtintas diferencijuotas materialinės atsakomybės instituto reguliavimas, atsižvelgiant į darbuotoją, kaip į ekonominiu bei socialiniu požiūriu labiau pažeidžiamą darbo teisinio santykio šalį. Toks diferencijuotas materialinės atsakomybės teisinis reguliavimas sudaro prielaidas riboti darbuotojų materialinę atsakomybę. Sutinkamai su tuo, jog dažniausiai darbo užmokestis darbuotojui yra pagrindinis ir vienintelis pajamų šaltinis, įstatymų leidėjas įtvirtino specialų materialinės žalos atlyginimo darbdaviui mechanizmą.

Šiame magistro darbe analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-2011 metų praktika sprendžiant bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, išryškinamas teisminės praktikos kryptingumas, nagrinėjant materialinės žalos darbdaviui kompensavimo bylas, aptariami svarbiausi darbuotojų materialinės atsakomybės subinstituto darbo teisėje momentai, indentifikuojami su darbuotojų materialine atsakomybe susiję probleminiai aspektai, pristatomi galimi tokių probleminių klausimų sprendimo būdai, išsamiai analizuojami darbo teisės teoriniai darbai, subinstituto teisinis reguliavimas Lietuvoje, išryškinamos tokio teisinio reguliavimo silpnosios vietos, kartu pateikiant darbuotojų materialinės atsakomybės įstatyminio reguliavimo tobulinimo rekomendacijas.

The Practice of the Supreme Court of the Republic of Lithuania when Dealing with Cases of Pecuniary Liability of Employees

ZUSAMMENFASSUNG

Die materiale Verantwortung ist eine von Formen der rechtlichen Verantwortung. Im Arbeitsrecht versteht man sie als Pflicht der Seite der Arbeitsrechtsverhältnisse bei dem Schadenersatz, der wegen des anderen Subjektes der Rechtsverhältnisse entstand und das bedingte Unerfüllung oder ungeeignete Erfüllung der Pflichten. Um das Gleichgewicht der Interessen der Bediensteten und der Arbeitgeber zu versichern, wird im Arbeitsrecht die differenzielle Regulierung der materialen Verantwortung des Instituts verankert. Der Bedienstete wird ökonomisch und sozial als mehr verletzte Seite der Arbeitsrechtsverhältnisse berücksichtigt. Solch eine rechtliche differenzielle Regulierung der materiellen Verantwortung gibt Voraussetzungen sie für die Bediensteten zu begrenzen. Betreffend, dass meistens der Arbeitslohn die Haupt – und die einzige Quelle der Einkommen des Bediensteten ist, hat der Gesetzgeber den besonderen Mechanismus der Entschädigung der materiellen Schaden dem Arbeitgeber verankert.

In dieser Magisterarbeit analysiert man die Praxis des Obersten Gerichtes Litauens 2005-2011 der gerechlichen Urteile, die mit der materiellen Verantwortung der Bediensteten verbunden sind. Da werden die Tendenz des Rechtspraxis bei den Prozessen der Entschädigung dem Arbeitgeber der materiellen Verantwortung verdeutlicht, die wichtigsten Momente des Subinstitutes im Arbeitsrecht der materiellen Verantwortung der Arbeiter besprochen. Da werden mit der materiellen Verantwortung verbundene problemische Aspekte indetifiziert, die möglichen Verfahren der Lösung solcher problematischen Fragen vorgestellt. Ausführlich analysiert man die theoretischen Arbeiten des Arbeitsrechtes, die rechtliche Regulierung des Subinstitutes in Litauen. In der Arbeit werden die schwachen Seiten so einer Rechtregulierung verdeutlicht, zusammen mit der Vorlegung der Empfehlungen der Vervollkommung der gesetzlichen Regulierung der materiellen Verantwortung der Bediensteten.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

1. Teisės norminiai aktai

1. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Lietuvos Respublikos Aukščiausios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1992, Nr. 21-526;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, patvirtintas 2000 m. liepos 18 d. įstatymu Nr. VIII-1864 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
4. Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
7. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341;
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130;
11. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851;
12. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios., 2003, Nr. 42-1919;
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo

- patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003-02-05, Nr. 13-502;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 650 patvirtintas Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;
 15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 56-2000;

2. Specialioji literatūra

1. NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
2. BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ, R. *et. al. Darbo teisė*. Mykolo Romerio Universitetas, 2008;
3. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008;
4. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
5. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Kolektyvinė monografija. Mykolo Romerio universitetas. 2010;
6. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;
7. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
8. MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
9. ABRAMAVIČIUS, A., MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998;
10. NEKRAŠAS, V. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
11. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995;
12. MIKELĖNAS, V. *et. al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003;

13. MIKELĖNAS, V., *et. al.*, *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002;
14. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004;
15. GODA G., MERKEVIČIUS R., JASAITIS G. *et. al.* *Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso komentaras*, I tomas, 2003;
16. MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija. 2003. Nr. 25(17);
17. DABULSKYTĖ, G. *Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje*. Teisė, 2008;
18. BAGDANSKIS, T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?* Juristas. 2004;
19. BAGDANSKIS, T. *Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą*. Vadovo pasaulis. 2005;
20. BAGDANSKIS, T. *Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija. Nr. 40(32), 2003;
21. BAGDANSKIS, T. *Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. Jurisprudencija. Nr. 56(48), 2004;
22. CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas*. Jurisprudencija. Nr. 71(63), 2005;
23. DAMBRAUSKINĖ, G. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos*. Jurisprudencija, Nr. 8(110), 2008;
24. DAUSKURDAS, V. *Atimanti ranka neglosto. Išskaitos iš darbo užmokesčio*. Juristas. 2003. Nr. 2.;
25. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų materialinė atsakomybė*. Juristas. 2007. Nr. 5;
26. PRANCKEVIČIUS, A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*. Teisė. 33(2), 1999;
27. NEKRAŠAS V. *Materialinės atsakomybės subjektai*. Teisė, Nr. 33(1). 1999;
28. RAVLUŠEVIČIUS, P. *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija. Nr. 5(95), 2007;
29. NORKŪNAS, A. *Sąžiningumo principo įgyvendinimas*. Jurisprudencija, Nr. 42(34). 2003.

3. Teismų praktika

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai”.
2. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *"Dola" v. J. Brazauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7;
3. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;
4. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis, c. b. *UAB “Girteka” v. J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7;
5. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis c. b. *I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16. 7;
6. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. *UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“* Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60; 61;
7. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Stateta“ v. R. Ališauskas* Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7;
8. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 sausio 4 d. nutartis, c.b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S);
9. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis c.b. *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.* Nr. 3K-3-36/2006, kat. 14.3.16; 16.1 (S);
10. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 15 d. nutartis c.b. *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3;
11. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *VSDFV Kauno skyrius v. UAB “Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-166/2006, kat. 38; 73.1 (S);
12. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB “Atridas”*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S);

13. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 6 d. c. b. *V. Š. v. A. N., A. N.*, Nr. 3K-P-382/2006; kat. 42.4; 45.1; 45.6 (S);
14. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 13 d. nutartis c. b. *E. M. v. R. K.*, Nr. 3K-3-585/2006; kat. 36.1; 42.4 (S);
15. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis 2006 m. lapkričio 15 d. *S. D. v. AB "Lithun"*, Nr. 3K-3-490/2006, kat. 114.8.2 (S);
16. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis c. b. *UAB "Grasta" v. J. S.*, Nr. 3K-3-27/2007, kat. 16.7; 16.8 (S);
17. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. *A. A. v. UAB „Kamintras“*, Nr. 3K-3-199/2007; kat. 35.5;
18. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8 (S);
19. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. *R. K. v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-417/2007, kat. 44.2.4.2.; 73.2.6.1. (S);
20. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 spalio 29 d. nutartis c. b. *N. S. v. Vilniaus miesto 19-ojo notarų biuro notarė T. N.*, Nr. 3K-3-446/2007, kat. 34.4.8.; 44.2.4.1;
21. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 8 d. nutartis c. b. *A. A. v. UAB „Kamintras“*, Nr. 3K-3-199/2007; kat. 22.8; 89 (S).
22. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. c. b. *A. P. v. Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007; kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)
23. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *UAB "Elektros tinklo paslaugos" v. V.Š.*, Nr. 3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38;
24. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB "Grasta"*, Nr. 3-3-615/2007, kat. 11.9.10.8 (S);
25. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 11 d. nutartis c. b. *R. J. firma „Tastos statyba“ v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, byla Nr. 3K-3-62/2008. kat. 52.5; 36.1;

26. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis, c. b. *R. M. v. bendra Lietuvos-Ukrainos įmonė UAB „Azovlitas“*, Nr. 3K-3-201/200; kat. 14.1; 42.8; 114.11; 121.22 (S);
27. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 9 d. UAB *“Rudeta” v. AB “Lietuvos draudimas”* 3K-3-322/2008, kat. 44.2.2; 44.8;
28. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis c. b. *Ž. Ž. v. UAB „Ekstra žinios“ ir UAB „Lietuvos rytas“*, Nr. 3K-3-393/2008; kat. 26.7.1., 44.2.4.2.2.6., 44.2.4.2.3;
29. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1 (S);
30. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S);
31. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 23 d. nutartis c. b. *M. J. v. AB DnB NORD bankas*, Nr. 3K-3-74/2009, kat. 44.5.2;
32. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*. Nr. Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S);
33. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. *UAB „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;
34. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 1 d. nutartis c. b. *D. B. v. AB „Krekenavos agrofirma*, Nr. 3K-3-544/2009; kat. 16.2.4; 44.2.4.2 (S);
35. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009; kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S);
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vaivorykštė“ v. P. M.*, bylos Nr. 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24 (S);
37. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *S. K. v. UAB “Transitra”*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1 (S);

38. Lietuvos Aukščiausiosios Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio lota“ v. N. J.*, Nr. 3K-3-112/2010, kat. 4.3; 16.7 (S);
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E. R.*, bylos Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6.