

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Karolinos Drižniūtės,
V kurso, darbo teisės
sesijinių studijų studentės

Magistro darbas

Darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimas

Vadovas: doc. dr. Audrius Bitinas
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

**Vilnius
2017**

TURINYS

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ĮVADAS | 2 |
| 1. DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI | 5 |
| 1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas | 5 |
| 1.2. Darbdavio darbuotojui mokėtinos sumos | 8 |
| 1.3. Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai | 11 |
| 2. DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO TVARKA..... | 15 |
| 2.1. Skaičiavimo ir sąskaitybos klaidos..... | 15 |
| 2.2. Nesąžiningi darbuotojo veiksmai | 18 |
| 2.3. Išskaitos ir jų dydžiai darbdavio administracijos nurodymu | 20 |
| 3. GINČŲ SPRENDIMO PRAKTIKA DĖL DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO | 27 |
| 3.1. Įrodinėjimo našta darbo ginčų bylose dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo | 28 |
| 3.2. Sprendimo įvykdymo atgręžimo mechanizmo teisiniai aspektai | 32 |
| IŠVADOS | 41 |
| ŠALTINIŲ SĄRAŠAS | 43 |
| SANTRAUKA | 46 |
| SUMMARY | 47 |

IVADAS

Temos aktualumas. Nagrinėjama tema yra aktuali ne tik teoriniu požiūriu, bet ir turi didelę praktinę reikšmę darbo teisinio santykio šalims. Kiekviena įmonė stengiasi dirbti darniai, sklandžiai ir pelningai, užimdama vis tvirtesnes pozicijas rinkoje. Įmonės sėkmė be abejo priklauso ir nuo darbuotojų, kurie stengiasi tinkamai atlikti jiems priskirtas funkcijas. Tiesa, nei viena įmonė, įstaiga ar organizacija nėra apsaugota nuo klaidų. Neretai būna, kad įmonė, įstaiga, organizacija darbuotojui be pagrindo išmoka darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias sumas. Paprastai tai atsitinka dėl įmonės administracijos darbuotojų padarytos klaidos, teismų priimtų sprendimų pakeitimo ar paties darbuotojo nesąžiningų veiksmų, pavyzdžiui, jis pateikia fiktyvius tariamai atliktų darbų dokumentus ir pan.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 224 straipsnyje yra numatyti įstatymo leidėjo pagrindai, kada galima daryti išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio, kai darbdavys per klaidą išmoka darbuotojui pinigų sumas. Ypatingas reglamentavimas darbdavio darbuotojui sumokėto darbo užmokesčio išieškojimo klausimais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalis neleidžia iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus. Šios teisės normos tikslas yra apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, interesus.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas nustato daugiau atvejų, kai iš darbuotojo gali būti išreikalautas jam be pagrindo išmokėtas darbo užmokestis. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.241 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodyta, kad darbo užmokestis negali būti išreikalaujamas kaip be pagrindo įgytas darbo užmokestis ir jam prilyginamos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų. Iš šios teisės normos darytina išvada, kad, kai darbuotojas, pavyzdžiui, sukčiaudamas pateikia suklastotus darbų, kurių faktiškai jis neatliko, dokumentus ir šiuo pagrindu jam apskaičiuojamas ir nepagrįstai išmokamas darbo užmokestis, šis gali būti išieškotas iš nesąžiningo darbuotojo.

Analizuojant teismų praktiką, galima pastebėti, kad darbuotojai neretai stengiasi įrodyti, kad darbdavio išmokėtas darbo užmokestis negali būti išreikalautas kaip be pagrindo įgytas turtas, nes darbuotojas (pinigų gavėjas) veikė sąžiningai ar nebuvo padaryta sąskaitybos klaida. Tema aktuali ir tuo, kad stokojama teisinės literatūros, kuriose būtų analizuojami darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo teoriniai ir

praktiniai aspektai.

Darbo tikslas - atskleisti darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo teorinius ir praktinius aspektus.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo reikšmę.
2. Išanalizuoti darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo tvarką.
3. Atskleisti įrodinėjimo naštos teorinius ir praktinius aspektus.
4. Išnagrinėti sprendimo įvykdymo atgręžimo mechanizmo teisinius aspektus.

Darbo objektas - darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimas.

Tyrimo metodai - Darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo problematikai ištirti, naudojami sisteminės analizės, loginis, apibendrinimo, empirinis, lyginamasis ir kiti metodai.

Pagrindinis tyrimo metu taikytas empirinis tyrimo metodas – dokumentų analizė. Šis metodas taikytas tiriant Lietuvos Respublikos teisės aktus, Lietuvos teismų praktiką, kitus darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo analizei reikšmingus dokumentus.

Sisteminės analizės metodas padeda apibūdinti teisinio reguliavimo elementų suderinamumą.

Loginis ir apibendrinimo metodai pasitelkti apibendrinant analizuotą teorinę ir praktinę darbo tyrimo medžiagą bei formuluojant išvadas.

Taikant lyginamąjį metodą lyginamos šiuo metu galiojančios Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimą, su 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiu nauju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

Darbo originalumas. Tema originali, nes Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedroje šia tema darbų rašyta nebuvo. Taip pat Lietuvoje šia tema nėra išleista nei vieno mokslinio darbo, paminėtinas tik vienas Henriko Davidavičiaus straipsnis – „Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo“.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant išsamiai atskleisti darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo teorinius ir praktinius aspektus darbe analizuojama Lietuvos Respublikos darbo bei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksai, Nekrošiaus, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Pažymėtina, kad reikšmingas buvo Henriko Davidavičiaus straipsnis - Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. Siekiant atskleisti temos problematiką, analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

1. DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Šioje magistro darbo dalyje aptariama teisingo apmokėjimo už darbą principo reikšmingumas visuomeniniuose santykiuose ir teisiniame reguliavime. Įvardinamos darbdavio darbuotojui mokėtinos sumos magistro darbo kontekste. Taip pat aptariami išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai.

1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas

Teisės principai – tai pagrindiniai jos nuostatai (arba pradai), kurie išreiškia visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus, svarbiausius jos bruožus ir vystymosi tendencijas. Darbo teisės principas – vadovaujantis pradai, išreiškiantis esminius visuomeninių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį bei tikslus.¹ Reguluojant darbo santykius būtina vadovautis teisės principais, kurie dažniausiai išreiškiami teisės normose. Darbo teisės principai įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas).

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte yra įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Pažymėtina, kad šis principas, kaip ir daugelis kitų komentuojamame straipsnyje įtvirtintų darbo teisę reglamentuojančių principų, yra svarbus nacionalinėje, tarptautinėje bei regioninėje sistemose.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas tarptautiniu lygiu nustatomas Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje, darbuotojų teisės į teisingą atlyginimą turinį atskleidžia Europos socialinės chartijos, priimtose Europos tarybos, 4 straipsnis, regioniniu lygiu teisingo apmokėjimo už darbą principo elementai yra įtvirtinti pirminėje ir antrinėje Europos Sąjungos teisėje². Pirminę teisę sudaro sutartys, nustatančios Europos Sąjungos teisės sistemą. Antrinė teisė – tai šiomis sutartimis grindžiami teisės dokumentai, pavyzdžiui, reglamentai, direktyvos, sprendimai ir susitarimai. Konstitucijos 138 straipsnyje nurodyta, kad Lietuvos Respublikos Seimui ratifikavus tarptautines sutartis jos tampa Lietuvos Respublikos sudedamąja teisinės sistemos dalimi.

¹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

² GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 314.

Svarbią reikšmę teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinime turi TDO priimtos konvencijos ir rekomendacijos, kurių pagrindinis tikslas – visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu, gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kurti tarptautinius darbo standartus, padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką. Lietuvos Respublika yra TDO organizacijos narė nuo 1921 m. Valstybės, kurios yra šios organizacijos dalis, savo naryste įsipareigoja laikytis principų, kurie nustatyti konvencijose. TDO 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą³, įpareigoja organizacijos nares garantuoti, kad konvencijoje įtvirtintas principas būtų taikomas visiems darbuotojams vienodai. Šią konvenciją Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 metais. Pažymėtina, kad valstybė, kuri nėra ratifikavusi konvencijos (teisiškai neįsipareigojusi), taip pat privalo atsižvelgti į neratifikuotų konvencijų principus ir juos įgyvendinti. Neratifikuotos konvencijos pavyzdys įvardintas Vaidoto Granicko straipsnyje „Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai“⁴, t.y. TDO 1949 m. konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos, kuri taip pat įtakoja minimo principo įgyvendinimą Lietuvos Respublikos teisėje. Vaidotas Granickas savo straipsnyje rašo, kad TDO 1949 m. konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos (Lietuva nėra prisijungusi) nustatomi darbo užmokesčio mokėjimo pagrindai (3, 4, 5, 12, 13 straipsniai), darbuotojo teisės disponuoti darbo užmokesčiu principas (6, 7 straipsniai), išskaitų iš darbo užmokesčio bei teisės apriboti disponavimą darbo užmokesčiu ribojimai (8, 9, 10 straipsniai), įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti apie darbo sąlygas ir kita⁵. Ši konvencija, nors ir nėra ratifikuota, aktuali, nes reguliuoja santykius, kurie analizuojami magistro darbe. Nuo įstojimo į TDO narės vis daugiau rūpinasi, kad kiekvienas darbuotojas gautų tokį apmokėjimą už darbą, kuris užtikrintų jam patenkinamas gyvenimo sąlygas. Šį tikslą įtvirtina ir padeda jį įgyvendinti priimtų konvencijų bei rekomendacijų skaičius.

Žmogaus teisių apsaugos standartai nustatyti Europos Tarybos⁶ taip pat yra reikšmingi ir Lietuvos Respublikos teisėje. Teisingo apmokėjimo už darbą principo

³ 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 28-675.

⁴ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 314.

⁵ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 314.

⁶ Europos taryba - tarptautinė Europos demokratines valstybes vienijanti organizacija.

realizavimas stiprėjo po Europos socialinės chartijos priėmimo, kurią Lietuvos Respublika ratifikavo 2001 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁷ 4 straipsnyje įtvirtinti šalių įsipareigojimai, kuriais siekiama užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į teisingą atlyginimą už darbą.

Normų, kurių tikslas įgyvendinti teisingą apmokėjimą už darbą, nustatymas tarptautinėse sutartyse leidžia teigti, jog šis principas yra tarptautinis darbo teisės principas, taip pat įtvirtinamas ir regioniniu lygiu, t. y. Europos Sąjungos teisės aktuose⁸.

Europos Sąjungos teisės aktas, įtvirtinantis teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra Europos bendrijos steigimo sutartis. Šios sutarties 141 straipsnyje įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka, taip pat teigiama, kad valstybė narė užtikrina, jog vienodas užmokestis turi būti mokamas už vienodą ar vienodos vertės darbą neatsižvelgiant į darbuotojų lytį. Tokios nuostatos turėjo įtakos teisingo apmokėjimo už darbą principo formavimuisi ir Europos Sąjungos teisėje.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas taip pat įtvirtinamas ir nacionaliniame lygmenyje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁹ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalis nustato, jog kiekvienas žmogus [...] turi teisę [...] gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Taip ne tik įtvirtinamas teisingo apmokėjimo už darbą principas aukščiausią teisinę galią turinčio teisės akto lygmeniu, bet ir pažymimas jo, kaip konstitucinio darbo teisės principo, privalomumas nacionaliniu lygiu¹⁰. Principas konkretinamas ir kituose teisės aktuose, pavyzdžiui: Darbo kodekse - vienas iš svarbiausių ši principą įtvirtinančių teisės aktų, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir dar daugelyje kitų įstatymų.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas reikalauja pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris galėtų užtikrinti jiems ir jų šeimos nariams tinkamą gyvenimo lygį, vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodą darbą, teisę į didesnę atlyginimą už viršnorminį darbą, leistų atskaitymus iš darbo užmokesčio tik laikantis tam tikrų sąlygų ir tokio dydžio, kaip numato tos valstybės įstatymai ir kiti norminiai aktai arba yra nustatyta

⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 53-0.

⁸ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 312-325.

⁹ Lietuvos Respublikos konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, nr. 33-1014.

¹⁰ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 312-325.

kolektyvinėse sutartyse¹¹.

Taigi teisingo apmokėjimo už darbą principo privalomumas įtvirtintas tiek tarptautinėje, tiek regioninėje, tiek nacionalinėje teisėse, kurios įpareigoja valstybes elgtis taip kaip jos įsipareigojo stodamos į tam tikrą organizaciją, vadovautusi konvencijomis, rekomendacijomis, laikytusi ir nepažeidintų galiojančių įstatymų taip puoselėdamos žmogaus teises. Šis principas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų, tai įrodo jo įtvirtinimo mastas.

1.2. Darbdavio darbuotojui mokėtinos sumos

Vien temos pavadinimas – „Darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimas“, reikalauja paaiškinimo, kas atitinka sąvoką – mokėtinos sumos, magistrinio darbo temos kontekste.

Darbo santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda sutarties pagrindu tarp dviejų subjektų. Vienas subjektas – darbuotojas, kuris atlieka tam tikrą darbo funkciją, vadovaudamasis nustatytais darbo normomis ir vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, kitas subjektas - darbdavys, kuris suteikia jam darbą, sulygta darbo sutartimi, užtikrina darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę moka darbo užmokestį. Darbo kodekso 93 straipsnyje yra įtvirtinta imperatyvi pareiga darbdaviui mokėti darbo užmokestį darbuotojui. Pagrindinis aiškinamosios sąvokos atitikmuo yra darbo užmokestis. Praktikoje neretai kyla problemos aiškinantis kas yra darbo užmokestį ir kas jį sudaro. Įstatymų leidėjas įvardina darbo užmokesčio sąvoką Darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalyje. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį¹². Pažymėtina, kad prievolė mokėti darbo užmokestį kyla iš teisinių darbo santykių.

Pavyzdžiui, civiliniai rangos, autoriniai ir panašūs santykiai taip pat sukuria prievolę mokėti už atliktą darbą, bet šie mokėjimai, darbo teisės požiūriu nėra darbo užmokestis¹³. Paminėtina keli skirtumai tarp darbo užmokesčio, mokamo darbo teisės institute ir atlyginimo mokamo civilinės teisės institute. Darbo užmokestis pasižymi savo sistemingu, tęstinis mokėjimas kas tam tikrą laiko tarpą, pagal nustatytas normas ir

¹¹ NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 27.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

¹³ NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 308.

susitarimus, o atlyginimas mokamas už tam tikrus darbo rezultatus, sutarties įvykdymą, kuris paprastai neturi tęstinumo požymių. Pažymėtina, kad tęstinumas ir sistemingumas būdingi tik pagrindiniam darbo užmokesčiui, apie kurį bus rašoma toliau, o papildomi uždarbiai, kurie taip pat priskiriami darbo užmokesčiui, šių požymių neturi. Kitas skirtumo požymis santykių pabaiga. Civiliniai santykiai baigiasi, kai įvykdoma sutartis ir gaunamas atlygis, o darbo santykiai įvykdžius tam tikrą darbdavio pavestą darbą ar gavus užmokestį nesibaigia. Dar vienas skirtumas tarp darbo užmokesčio ir atlygio – jų nustatymo tvarka. Darbo užmokestis įprastai nustatomas vadovaujantis norminiais teisės aktais, atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje įtvirtintais nuostatas, darbuotojo kvalifikacijos lygį, nustatytus tarifus, o atlyginimas civiliniuose santykiuose gaunamas pagal šalių susitarimą sutartyje. Todėl darbo teisės institute darbo užmokestis už tokį patį darbą visiems darbuotojams turi būti vienodas, priešingai nei civilinių santykių institute, jame gali būti sulygta dėl skirtingų apmokėjimų, kiekvienu konkrečiu atveju. Darbo užmokesčiui yra būdinga tai, jog jis susideda iš dviejų dalių: pagrindinės ir papildomos, atlygiui, gaunamam civiliniuose santykiuose, tai nebūdinga.

Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą¹⁴. Taigi darbo užmokestį sudaro dvi dalys: pagrindinis darbo užmokestis (tarifinis atlygis) ir papildomi uždarbiai (priedai, priemokos ir pan.). Tarifinis atlygis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas per valandą ar mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms. Premijos, priedai, priemokos – tai kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir pan.¹⁵. Formuojama teismų praktika, kad šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią¹⁶. Tai padėtų lengviau spręsti iškilusius ginčus tarp darbo sutarties šalių. Aptariamo straipsnio 4 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad darbo užmokestis gali būti mokamas tik pinigais. Šia norma siekiama išvengti atvejų, kai darbo užmokestis būdavo mokamas natūra (gaminama produkcija ir kt.).

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

¹⁵ NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 309.

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.

Taip pat darbo santykių kontekste yra darbdavio mokamos garantinės ir kompensacinės išmokos darbuotojui, šios išmokos taip pat atitinka aiškinamąją sąvoką – mokėtinos sumos. Praktikoje pasitaiko, kad šios išmokos klaidingai priskiriamos prie papildomų uždarbių ir priskirtinos darbo užmokesčio daliai. Reikia garantines ir kompensacines išmokas, kurios mokamos įstatymų numatytais atvejais, skirti nuo darbdavio darbuotojams mokamų priedų, priemokų, padidintų mokėjimų, kurie paprastai susiję su nukrypimais nuo normalių darbo sąlygų, nes tai nėra darbo užmokesčio dalis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare pateikiama garantinių išmokų sąvoka, tai tam tikros piniginės išmokos, skiriamos ir mokamos darbuotojui siekiant, kad jis neprarastų darbo užmokesčio, kai įstatymų numatytais atvejais (atostogų, prastovų ne dėl darbuotojų kaltės ir pan.) neatlieka darbo funkcijų¹⁷. Garantija – apsauginė priemonė. Garantinės išmokos mokamos: už atostogų laiką; už papildomas ir specialias pertraukas; už sugaištą laiką, kai darbuotojas, dėl darbo privalomai siunčiamas į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatą ir kt. Taip pat garantinėmis išmokomis laikoma: išeitinės išmokos; užmokestis esant priverstinei pravaikštai; apmokėjimas atsisakius dirbti ir kt.

Kompensacijos įgyvendinamos nustatant kompensacines išmokas. Kompensacijos yra darbuotojui išmokamos piniginės išmokos, skirtos atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose (taip pat kolektyvinėse ir darbo sutartyse)¹⁸. Kompensacinės išmokos mokamos: už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą; už išlaidas susijusias su tarnybine komandiruote (dienpinigiai; gyvenamojo ploto nuomos išlaidos; transporto išlaidos; dokumentų, susijusių su išvykimu, tvarkymo išlaidos; draudimo išlaidos ir kt.); už išlaidas susijusias su priėmimu arba perkėlimu į kitoje vietovėje esantį darbą.

Pažymėtina kad, garantinės ir kompensacinės išmokos nėra atlygis už darbą, nes tokių išmokų mokėjimas nesiejamas su atliktu darbu, jo kokybe ir kiekybe.

Darbuotojui darbdavio mokėtinų sumų įvairovė didelė, todėl norint bendrai įvardinti visas aukščiau aptartas sumas, kurios mokamos darbo teisinių santykių kontekste, vartojama sąvoka – mokėtinos sumos. Pabrėžiamas mokėtinų sumų priskirtinumas darbo užmokesčiui aktualus, kadangi darbdavio sumokėtų sumų

¹⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 262.

¹⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325.

išieškojimas galimas tik iš darbuotojo darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų. Analizuojant sprendimo įvykdymo atgręžimo temą, įtvirtintas ribojimas taip pat siejamas su darbo užmokesčiu. Todėl sprendžiant ginčus dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo aktualu tiksliai išsiaiškinti, sumokėtų sumų paskirtį, norint tinkamai išspręsti ginčą ir priimti teisėtą sprendimą.

1.3. Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai

Darbo santykiuose nutinka tokių atvejų, kai darbdavys be pagrindo darbuotojui sumoka pinigų sumas. Tai atsitinka dėl įmonės administracijos darbuotojų padarytos klaidos, teismų priimtų sprendimų pakeitimo ar paties darbuotojo nesąžiningų veiksmų, pavyzdžiui, jis pateikia fiktyvius tariamai atliktų darbų dokumentus ir pan¹⁹. Tokiais atvejais darbdavys norėdamas apsaugoti savo turtinius interesus siekia išieškoti be pagrindo darbuotojui sumokėtas pinigų sumas. Tačiau galiojantys įstatymai saugo darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, interesus ir įstatymais reglamentuoja išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus, dydžius ir apribojimus, kada išieškoti negalima, taip saugodami darbuotojo darbo užmokestį nuo nepagrįstų išieškojimų. Todėl bet kuri išskaita iš darbo užmokesčio gali būti daroma tik teisės aktų nustatytais atvejais ir tvarka. Tokių išskaitų darymą reglamentuoja Darbo kodeksas, Civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (toliau – Civilinis proceso kodeksas) ir kiti teisės aktai.

Darbo teisės vadovėlyje²⁰ įvardintos išskaitų iš darbo užmokesčio rūšys:

– darbuotojo prašymu, pavyzdžiui, darbuotojas geranoriškai pats moka vaiko išlaikymui skirtą tam tikrą pinigų sumą, šiuo atveju jis turi teisę darbdaviui pateikti rašytinį prašymą dėl išskaitų iš darbo užmokesčio. Prašyme turi būtų nurodyta išskaitų iš darbo užmokesčio dydis, ir reikalingi duomenys apie išskaitos gavėją (vardas, pavardė, sąskaitos numeris).

– vykdant darbuotojo pareigą valstybei, t. y. mokesčių išskaitymas iš darbuotojo darbo užmokesčio.

– darbdavio iniciatyva jo priimtų sprendimų (patvarkymų) pagrindu. Šiuo

¹⁹ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. *Juristas*, 2010, Nr. 2, p. 3.

²⁰ NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 332.

atveju savo interesų apsaugai, pavyzdžiui, dėl darbuotojui per daug priskaičiuoto darbo užmokesčio, darbdavys gali atlikti išskaitas tiesiogiai vadovaudamasis įstatymo nuostatomis.

– darbdavio iniciatyva vykdomųjų dokumentų pagrindu.

Darbo kodekso 224 straipsnyje²¹ yra įvardinti išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai. Aptariamame straipsnyje nurodyta kada ir kokia tvarka iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos išskaitos. Taip pat yra reglamentuotas draudimas, nurodyta kokiais atvejais išieškoti iš darbuotojui permokėtų darbo užmokesčio sumų yra draudžiama.

Komentuojamo straipsnio pirmoje dalyje yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų numatytais atvejais. Tokie atvejai nustatyti, pavyzdžiui, Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalyje, Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 23 straipsnyje, Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 36 straipsnio 2 dalyje, Civilinio proceso kodekso VI dalies „Vykdymo procesas“ normose.

Išskirtinės yra išskaitos, kurios atliekamos vadovaujantis Civilinio proceso kodekse įtvirtintomis vykdymo proceso normomis. Būtent dėl šių išskaitų teisėtumo dažniausiai kyla ginčai. Šiuo atveju dažnai antstolis darbdaviui pateikia vykdyti patvarkymą dėl skolos išieškojimo iš skolininko darbo užmokesčio. Patvarkyme turi būti nurodytas išskaitų iš darbo užmokesčio dydis, periodiškumas, nurodyta kaip elgtis su išskaitytais pinigais ir kiti teisingam vykdymui būtini nurodymai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare²² aiškinat Darbo kodekso 224 straipsnio 1 dalį išskiriamas tam tikrų ypatumų turintis periodinis mokėjimas vaikams išlaikyti. Darbuotojas, norintis mokėti išlaikymą tokiomis išmokomis, turi teisę darbdaviui pateikti rašytinį prašymą dėl periodinių išskaitų darymo iš jo darbo užmokesčio. Darbdavys [...] pagal tokį prašymą turi vykdyti išieškojimą tokia pačia tvarka kaip ir pagal vykdomąjį dokumentą²³. Šį prašymą darbuotojas bet kada gali atšaukti savo noru. Pažymėtina, kad ši tvarka gali būti taikoma tik tada, kai nėra darbdaviui pateikta kitų patvarkymų dėl išskaitų iš darbo užmokesčio. Jei darbdaviui

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

²² NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

²³ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

antstolio pateiktas ne vienas, o keli patvarkymai dėl skolos išieškojimo, išskaitas iš darbo užmokesčio atliekantis asmuo, turi atkreipti dėmesį į patvarkymuose nurodytus reikalavimų patenkinimo eiliškumus²⁴. Paminėtina, jei darbdavys (išieškotojas) prisiteisė iš darbuotojo (skolininko) pinigų sumą ir pateikė vykdomąjį dokumentą antstoliui, kuris jo pagrindu pateikė patvarkymą dėl skolos išieškojimo, tokio pobūdžio skola tenkinama trečiąja eile. Tačiau nereiktų painioti priverstinio išieškojimo tvarka vykdomo išlaikymo išieškojimo, kuris tenkinamas pirmąją eile, su aukščiau minėtu darbuotojo prašymu atliekamomis periodinėmis išskaitomis. Tai nėra tapatūs išieškojimai. Šiuo atveju turėtų būti vykdomas antstolio patvarkymas, o darbuotojo prašymu daromos išskaitos nebeatliekamos iki antstolio patvarkymo visiško įvykdymo. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai imperatyviai įtvirtinti Darbo kodekse ir taip pat Civiliniame proceso kodekse.

Aptariamo straipsnio antroje dalyje nurodyti atvejai, kada išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos darbdavio (jo administracijos) nurodymu, padengti darbuotojo įsiskolinimą įmonei, įstaigai, organizacijai, kurioje jie dirba.

1. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio, skirtos:

- grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį;
- grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų;
- padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus;
- atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei.

2. Darbuotoją atleidžiant iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Išskaita už šias dienas nedaroma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.

Apie išskaitas iš darbo užmokesčio daromas darbdavio (jo administracijos) nurodymu plačiau bus aptarta kitoje dalyje.

Trečioje straipsnio dalyje yra įtvirtintas draudimas išieškoti iš darbuotojo permokėtą ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuotą darbo užmokestį, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus, t.y. išskaitos gali būti daromos tik tada, kai permoka atsirado dėl

²⁴ Reikalavimų patenkinimo eilės: 1. Hipotekos kreditoriaus ir įkaito turėtojo reikalavimai iš įkeisto turto patenkinami be eilės. 2. Pirmąja eile patenkinami reikalavimai išieškoti išlaikymą ir reikalavimai atlyginti žalą, padarytą suluošiniu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat atsiradusią dėl maitintojo netekimo. 3. Antrąja eile patenkinami darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių. 4. Trečiąja eile patenkinami visi kiti reikalavimai.

skaičiavimo klaidos. Civiliniame kodekse taip pat yra numatyta keletas atvejų, kai darbuotojui be pagrindo sumokėtas darbo užmokestis gali būti iš jo išreikalautas. Civilinio kodekso 6.241 straipsnio 4 dalyje²⁵ numatyta, kad išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos, kai gavėjas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidos.

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262 .

2. DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO TVARKA

Darbo kodekso 224 straipsnyje reglamentuoti išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai ir nurodyta, kad išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais.

Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies normos reglamentuoja darbuotojui permokėtų sumų išieškojimo tvarką administracijos nurodymu išskirdamas ypatingas sąlygas darbo užmokesčio išieškojimui. Šio kodekso 224 straipsnio 3 dalyje imperatyviai nurodyta, kad negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus.

Civilinio kodekso 6.241 straipsnis draudžia išreikalauti kaip be pagrindo įgytas lėšas, darbo užmokestį ir jam prilygintas išmokas, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaida. Pagal Civilinio kodekso 6.241 straipsnį šios išmokos turi būti įgytos be pagrindo arba jų įgijimo pagrindas turi būti išnykęs po jų įgyjimo. Įstatymų leidėjas nustatė dvi alternatyvias draudimo išreikalauti be pagrindo įgytą darbo užmokestį ir jam prilygintas išmokas išimtis: be pagrindo įgytų lėšų gavėjo nesąžiningumą ir sąskaitybos klaidą.

2.1. Skaičiavimo ir sąskaitybos klaidos

Įmonei, įstaigai, organizacijai per klaidą darbuotojui išmokėjus pinigų sumas ar konkrečiai darbo užmokestį ir siekiant tai išieškoti reikia vadovautis Darbo kodekso normomis. Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalyje reglamentuotas permokėtų sumų išieškojimas iš darbuotojo, kai buvo permokėta dėl skaičiavimo klaidų. Darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalis²⁶ nustato, kada negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus. Šios tiesiogiai susiję su darbo užmokesčiu nuostatos reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl skaičiavimo klaidos, o jeigu ji atsirado dėl kitų priežasčių, darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo permokėtų sumų²⁷.

Civiliniame kodekse numatyta daugiau atvejų, kai iš darbuotojo gali būti

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

²⁷ NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 334.

išreikalautas be pagrindo jam sumokėtas darbo užmokestis²⁸. Civilinio kodekso 6.241 straipsnio 1 dalies ketvirtas punktas draudžia išreikalauti be pagrindo įgytas lėšas, darbo užmokestį ir jam prilygintas išmokas, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų. Pagal Civilinio kodekso 6.241 straipsnį šios išmokos turi būti įgytos be pagrindo arba jų įgijimo pagrindas turi būti išnykęs po jų įgijimo. Įstatymų leidėjas nustatė dvi alternatyvias draudimo išreikalauti be pagrindo įgytą darbo užmokestį ir jam prilygintas išmokas išimtis: be pagrindo įgytų lėšų gavėjo nesąžiningumą ir sąskaitybos klaidą.

Taigi, leidžiama išieškoti iš darbuotojo jam permokėtą darbo užmokestį, jeigu pagal Darbo kodeksą tai įvyko dėl skaičiavimo klaidų, o pagal Civilinį kodeksą – dėl sąskaitybos klaidų.

Sąskaitybos klaida taip pat aktuali analizuojant sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimus. Civilinio proceso kodekso 763 straipsnio 4 dalyje²⁹ nurodyta, kad apeliacine ar kasacine tvarka panaikinus sprendimą byloje dėl darbo užmokesčio ar jam prilygintų išmokų išieškojimo, atgręžti įvykdymą leidžiama tik tais atvejais, kai gavėjas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

Siekiant teisingai aiškinti ir taikyti normas, kuriose nurodytos skaičiavimo ir sąskaitybos sąvokos, tikslinga išsiaiškinti jų reikšmę. Skaičiavimo klaida suprantama kaip aritmetinė skaičiavimo klaida, pavyzdžiui apskaičiuojant darbo užmokestį buvo neteisingai sudėtos sumos. Sąskaityba - buhalterinė apskaita, sąskaitų tvarkymas³⁰. Taigi sąskaitybos klaida gali pasireikšti tvarkant buhalterinės apskaitos duomenis, sąskaitas.

Henrikas Davidavičius straipsnyje „Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo“ rašo, kad tokios pozicijos laikosi ir teismų praktika bei pateikė pavyzdį: Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacine tvarka išnagrinėjo civilinę bylą, kur ieškovė BĮ UAB „Motorida“ prašė priteisti permokėtą darbo užmokestį iš darbuotojo (šioje byloje įvardyto kaip atsakovas) D. K., kuriam per klaidą du kartus buvo išmokėtas tas pats atlyginimas. LAT nurodė, kad nagrinėjamoje byloje „sąskaityba“ reiškia ne tik aritmetinį darbo užmokesčio apskaičiavimą, bet ir kitus veiksmus, susijusius

²⁸ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. Juristas, 2010, Nr. 2, p. 3.

²⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

³⁰ Lietuvių kalbos institutas. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-04-01]. Prieiga per internetą: < <http://www.lkz.lt/startas.htm> >.

su darbo užmokesčio apskaita ir mokėjimu. [...] Todėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėjo išvadą, kad pirmosios instancijos teismas, remdamasis ieškovo pateiktais įrodymais, pagrįstai pripažino, jog atsakovui be pagrindo du kartus buvo išmokėtas darbo užmokestis ir tai įvyko kaip tik dėl buhalterinės sąskaitybos klaidos³¹. Paminėtina dar viena teismų praktikoje spęsta byla. Vilniaus apygardos teisme buvo nagrinėjama byla³² dėl permokėtos sumos, susijusios su darbo teisiniais santykiais priteisimo, kurioje teismas nurodė, kad ieškovo padaryta klaida yra skaičiavimo, arba sąskaitybos klaida ir todėl galimas ieškovo permokėtos darbo užmokesčio sumos už nepanaudotas kasmetines atostogas išieškojimas pagal Darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalį. Apeliantas prieštaravo teismo išvadoms ir siekė įrodyti, kad sąvoka – skaičiavimo klaida, įvardinta Darbo kodekse nėra tapati sąvokai – sąskaitybos klaida, kuri įvardinta Civilinio kodekso 6.241 straipsnio 1 dalies 4 punkte. Apeliantas teigė, kad sąvoka – sąskaitybos klaida, yra platesnė, nes apima ne tik aritmetines klaidas, kaip nustatyta Darbo kodekse, bet ir tas klaidas, kurios susijusios su darbo užmokesčio apskaita ir mokėjimu, kaip nustatyta minėtame Civilinio kodekso straipsnyje. Sekantis išsakytas argumentas, kad ieškovo ir atsakovo teisiniams santykiams taikytinos Darbo kodekso normos, kurios leidžia permokėto darbo užmokesčio grąžinimą tik jeigu permokėta dėl skaičiavimo klaidos. Teisėjų kolegija sutiko, kad ieškovo ir atsakovo teisiniams santykiams dėl permokėtos kompensacijos už nepanaudotas atostogas grąžinimo taikytinos Darbo kodekso normos, tačiau prieštaravo skaičiavimo sąvokos aiškinimui siaurąja prasme, tik kaip aritmetinės klaidos, nurodė, kad Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje sąvoka – skaičiavimo klaida, yra aiškinama kaip sąskaitybos klaida. Aiškino, kad sąskaityba, nagrinėjamos bylos prasme reiškia ne tik aritmetinį darbo užmokesčio skaičiavimą, bet ir kitus veiksmus, susijusius su darbo užmokesčio apskaita ir išmokėjimu.

Įdomu pažvelgti į naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso reglamentavimą dėl permokėtų sumų išieškojimo iš darbuotojo, kai sumos buvo permokėtos dėl skaičiavimo klaidų. Ar naujame kodekse bus išspręsta problema dėl sąvokų suvienodinimo? Naujojo Darbo kodekso 150 straipsnis reglamentuoja išskaitos iš darbo užmokesčio ir šio

³¹ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. *Juristas*, 2010, Nr. 2, p. 4.

³² Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. *2011 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Geostatyba“ v. E. B., Nr. 2A-718-340/2011.*

straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodyta³³, kad išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų. Įstatymų leidėjas palieka identišką reglamentavimą kaip ir šiuo metu galiojančio Darbo kodekso, taip palikdamas nišą ginčui kilti, tai patvirtina aukščiau cituota byla.

Apibendinat, galima teigti, kad kai darbdavys darbuotojui per klaidą sumoka sumas, kurių įgijimui darbuotojas neturi teisinio pagrindo, jas gali išieškoti, kai tos sumos buvo sumokėtos dėl skaičiavimo ar sąskaitybos klaidų. Įstatymų leidėjas iš permokėtų sumų išskiria darbo užmokestį ir jam prilygintas išmokas, tačiau šios sumos taip pat gali būti išieškomos iš darbuotojo, jei jos buvo permokėtos dėl skaičiavimo ar sąskaitybos klaidų.

2.2. Nesąžiningi darbuotojo veiksmai

Henrikas Davidavičius straipsnyje „Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo“ rašo, kad Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies 1 punktas neleidžia išieškoti iš darbuotojo jam permokėto darbo užmokesčio, jeigu tai atsitiko netinkamai taikant įstatymą, išskyrus padarytas skaičiavimo klaidas. Civilinis kodeksas nustato daugiau atvejų, kai iš darbuotojo gali būti išreikalautas jam be pagrindo išmokėtas darbo užmokestis. Civilinio kodekso 6.241 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad darbo užmokestis negali būti išreikalaujamas kaip be pagrindo įgytas darbo užmokestis ir jam prilyginamos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų. Iš šios teisės normos darytina išvada, kad, kai darbuotojas, pavyzdžiui, sukčiaudamas pateikia suklastotus darbų, kurių faktiškai jis neatliko, dokumentus ir šiuo pagrindu jam apskaičiuojamas ir nepagrįstai išmokamas darbo užmokestis, šis gali būti išieškotas iš nesąžiningo darbuotojo³⁴. Straipsnio autorius pateikia pavyzdį, koku atveju darbuotojo veiksmus galima laikyti nesąžiningais ir tuo pagrindu išieškoti darbdavio jam permokėtą darbo užmokestį.

Nesąžiningumo institutas taip pat aktualus sprendžiant klausimą dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo. Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje įstatymų leidėjas nurodo, kad apeliacine ar kasacine tvarka panaikinus sprendimą byloje dėl darbo užmokesčio ar jam prilygintų išmokų išieškojimo, atgręžti įvykdymą leidžiama tik tais

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) TAR, 2016, nr. XII-2603.

³⁴ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. Juristas, 2010, Nr. 2, p. 3.

atvejais, kai gavėjas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų³⁵.

Šiuose teisės aktuose įtvirtintas sąžiningumo kriterijus aiškinamas kaip vertybinis teisinių darbo santykių subjekto elgesio matas, kuris nustatomas pagal objektyvųjį ir subjektyvųjį kriterijus. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija administracinėje byloje įvardino sąžiningumo instituto objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius: objektyviuoju požiūriu sąžiningumas suprantamas kaip elgesys, atitinkantis protingumo ir teisingumo principų reikalavimus, t. y. rūpestingas, apdairus ir atidus elgesys; subjektyviuoju požiūriu sąžiningumas nusako teisinių santykių subjekto vidinius motyvacinius veiksnius konkrečioje situacijoje, be kita ko, veikiamus subjektą individualizuojančių savybių, pavyzdžiui: jei tai fizinis asmuo – jo amžiaus, išsimokslinimo, praktinių įgūdžių ir pan., jei tai juridinis asmuo – veiklos pobūdžio, jos ypatybių, verslo patirties ir t. t. Siekiant nustatyti, ar asmuo yra sąžiningas, būtina taikyti abu šiuos kriterijus. Sąžiningumas konkrečioje situacijoje yra fakto klausimas, tačiau reikalavimai jo turiniui gali skirtis, priklausomai nuo to, kokioje situacijoje asmenys veikia. Tokiu atveju turi būti nustatinėjamos aplinkybės, patvirtinančios asmenų nesąžiningumą, kurį būtina įrodyti konkrečiais faktais. Teisės doktrinoje bei administracinių teismų praktikoje sąžiningumas taip pat suprantamas kaip bendrasis teisės principas, išreiškiantis elgesio matą, atitinkantį protingumo ir teisingumo principų reikalavimus. Sąžiningumas reikalauja atidumo, rūpestingumo bei draudžia piktnaudžiauti teise, o sąžiningas subjektas yra toks, kuris veikia rūpestingai ir teisingai³⁶.

Paminėtina, jog darbuotojo, kuriam išmokėtas darbo užmokestis, nesąžiningumo faktą turi įrodyti darbdavys, siekiantis sprendimo įvykdymo atgręžimo. Ar darbuotojo suteiktos žinios yra melagingos, yra fakto klausimas, kuris sprendžiamas bylą nagrinėjančio teismo, o dokumento suklastojimo faktas gali būti nustatytas civilinio ar baudžiamojo proceso tvarka. Ieškovo nesąžiningumas pasireiškęs melagingų žinių suteikimu bylą nagrinėjančiam teismui turi būti suprantamas kaip tikrovės neatitinkančių, iš tikrųjų neegzistuojančių ar esmingai iškraipytų faktinių duomenų pranešimas³⁷. Taigi, jei darbdavys teisme įrodo gavėjo nesąžiningumą, kurio pagrindu darbuotojui buvo sumokėtas darbo užmokestis, jis turi teisę šiuo pagrindu reikalauti sprendimo įvykdymo

³⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

³⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 22 d. sprendimas administracinėje byloje R. Ž. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Nr. A438-98/2013.

³⁷ BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 303.

atgręžimo ir taip apginti savo turtines teises.

Kartais bandoma įrodyti, kad kai asmuo kreipiasi į teismą dėl tariamai pažeistos teisės gynimo, nors iš tikro tokio pažeidimo nėra, jog tai yra nesąžiningumas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija civilinėje byloje, konstatavo, kad asmens pasinaudojimas teise kreiptis į teismą dėl, asmens manymu, pažeistų jo teisių gynybos, teismui nenustačius tokio pažeidimo, nereiškia asmens nesąžiningumo³⁸.

Verta pastebėti, kad pagal Darbo kodekso 224 str. 2 d., išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje jie dirba, gali būti daromos darbdavio (administracijos) nurodymu grąžinti sumas, ne tik permokėtas dėl skaičiavimo klaidų. Kokios tai paskirties sumos aptarta sekančiame skyriuje.

2.3. Išskaitos ir jų dydžiai darbdavio administracijos nurodymu

Darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą iš darbuotojo darbo užmokesčio. Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalyje³⁹ yra nurodyta, kad išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje jie dirba, gali būti daromos administracijos nurodymu. Atsižvelgiant į analizuojamą temą, aktualu aptarti išieškojimą sumų, kurias darbdavys buvo tiesiogiai sumokėjęs darbuotojui.

Taigi išskaitos gali būti daromos reikalaujant:

- grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį;
- grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų;
- padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus.

Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų,

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P. v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio⁴⁰.

Minimos išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik darbdavio (administracijos) nurodymu padengti darbuotojo įsiskolinimą. Darbo kodekso komentare įtvirtinta, kad toks nurodymas paprastai įforminamas darbdavio rašytiniu įsakymu (potvarkiu), kuriame turi būti nurodyta, už ką ir kokios sumos yra išskaitomos. Su tokiu įsakymu turi būti supažindinamas darbuotojas (dažniausiai jam įteikiama įsakymo kopija)⁴¹. Pažymėtina, kad Darbo kodekse nėra imperatyviai nurodyta, kad su tokiu išskaitymu darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai. Tačiau kilus ginčui dėl fakto, ar darbuotojas buvo supažindintas su darbdavio nurodymu, įrodinėjimo pareiga kils darbdaviui. Šiuo atveju rašytinis supažindinimas su darbdavio (administracijos) nurodymu palengvintų įrodinėjimo našta.

Pažymėtina, kad išskaita turi būti atlikta ne vėliau kaip per vieną mėnesį, nuo to laiko kai paaiškėjo aplinkybės, jog galima ją atlikti. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nagrinėjo bylą⁴², kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio teisėtumo. Teismas konstatavo, kad nagrinėjamu atveju išskaitymas gali būti daromas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas. Šis terminas naikinamasis, dėl to negali būti atnaujinamas. Byloje nebuvo jokių duomenų, patvirtinančių, jog ieškovas nuo tos dienos, kai išmokėjo atsakovui avansą būtų kreipęsis į atsakovą dėl lėšų grąžinimo ar būtų pateikęs teismui tokius duomenis. Teismas pripažintino, kad ieškovas, nesiimdamas aktyvių veiksmų, veikė savo rizika ir todėl turi prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius. Taigi ieškovas praleido terminą išieškoti avansinę išmoką darbdavio (administracijos) nurodymu.

Taip pat ribojamas išskaitos dydis, jis negali būti didesnis nei darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU). Todėl visada privalu pasiskaičiuoti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį ir sulyginti su darbuotojo įsiskolinimo sumos dydžiu, kad nebūtų pažeista įstatymų leidėjo nustatyta norma. Išieškoti iš darbuotojo neribotą pinigų sumą darbdavio nurodymu - negalima.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

⁴¹ NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 312.

⁴² Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 11 d. sprendimas civilinėje byloje Kuršių nerijos nacionalinio parko direkcijos v. S. J., Nr. 2A-527-479/2013.

Praktikoje dažnai pasitaiko klaidų apskaičiuojant darbuotojo VDU, atsižvelgiant į klaidų mastą, aptartina, kaip teisingai apskaičiuoti. VDU apskaičiavimą reglamentuoja Vyriausybės nutarimu Nr. 650 patvirtintas „Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“⁴³. VDU apskaičiuojamas imant tris paskutinius kalendorinius mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį mokamas VDU. Visų pirma turi būti apskaičiuojamas darbuotojo vidutinis darbo dienos užmokestis. Vidutinis darbo dienos užmokestis apskaičiuojamas sudėjus trijų mėnesių darbo užmokesčių ir jį padalinus iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus. Tada vidutinis darbo dienos užmokestis dauginamas iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus ir taip gaunamas VDU.

Tokiu būdu paskaičiavus darbuotojo VDU tikslinga palyginti su įsiskolinimo dydžiu ir išsiaiškinti ar galima atlikti išskaitą iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio (administracijos) nurodymu.

Jei darbdavys praleidžia vieno mėnesio terminą, per kurį jis gali duoti nurodymą atlikti išskaitą, arba darbuotojo įsiskolinimas darbdaviui viršija darbuotojo vieno mėnesio vidutinį darbo užmokesčių, darbdavys išieškoti įsiskolinimą gali kreiptis į teismą įstatymų nustatyta tvarka⁴⁴. Neapgynus turtinių interesų, savo paties iniciatyva – darbdavio (administracijos) nurodymu, tai galima padaryti Darbo ginčų komisijoje arba teisme.

Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas atvejis, kai iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio (administracijos) nurodymu gali būti daroma išskaita išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Paminėtina, kad numatytas galimybės daryti tokią išskaitą apribojimas. Pažymėtina, kad nagrinėjama teisės norma, reglamentuodama apribojimą daryti išskaitą už neatidirbtas atostogų dienas, numato tik vieną šio apribojimo taikymo sąlygą, kad darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.

Sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies 2 punktą ir Darbo kodekso ketvirtojo skirsnio „Darbo sutarties pasibaigimas“ normas, darytina išvada, kad išskaita iš darbuotojo darbo užmokesčio išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas darbdavio (administracijos) nurodymu gali būti daroma šiais atvejais:

⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 52-2326.

⁴⁴ NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 313.

– kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo tokiais įstatymuose numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, į kurių sudėtį įeina darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais pagrindais;

– kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo tokiais įstatymuose numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, kuriems esant darbo sutartis turi būti nutraukta nepriklausomai nuo jos šalių valios, o dėl priežasčių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, atsiradimo yra darbuotojo kaltė. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytu pagrindu – kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurio jis negali tęsti darbo.

Atvejai, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės, išskaičiuoti iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio (administracijos) nurodymu už neatidirbtas atostogų dienas negalima.

Naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse, aptariama įstatymo norma nežymiai keičiasi. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio galės būti daromos išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva⁴⁵. Jei darbuotojas nutrauks darbo sutartį savo iniciatyva ir bus viršijęs įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbdavys galės vadovaudamasis aptariama norma išieškoti iš darbuotojo darbdavio (administracijos) nurodymu, permokėtas pinigų sumas.

Paminėtina, leistini išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai, juos įstatymų leidėjas reglamentuoja Darbo kodekso 225 straipsnyje – Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžio apribojimai. Išskaitų iš skolininko darbo užmokesčio ir iš kitų jam prilygintų išmokų bei davinių dydis apskaičiuojamas imant pagrindu skolininkui išmokėti priskaičiuotas sumas, atskaičius iš jų mokesčius (privalomąsias įmokas)⁴⁶, tai reiškia, kad darbuotojui darbo sutartyje sulygus su darbdaviu, kad jo mėnesinis darbo užmokesčio dydis yra 1000 Eur, išskaitos pagal darbdavio (administracijos) nurodymą turėtų būti daromos ne nuo šios sumos. Pirmiausiai iš skolininko darbo užmokesčio turi būti atskaitomos privalomosios išskaitos (pajamų mokestis, sodros sveikatos draudimas ir kt.), šiuo atveju atskaičius visus privalomus mokėjimus gaunama suma 760 Eur. Ir tik tada, kai atskaitomi privalomieji mokesčiai ir gaunama suma, kurią turėtų darbdavys išmokėti darbuotojui, galima atlikti

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) TAR, 2016, nr. XII-2603.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

išskaitas pagal Darbo kodekso 225 straipsnį įsiskolinimams dengti.

Pagal Darbo kodekso 225 straipsnio normas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatyto minimalios mėnesinės algos⁴⁷, vykdamas darbdavio (administracijos) nurodymą išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatyto minimalios mėnesinės algos, pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio. Šiuo atveju įstatymų leidėjas išsprendžia klausimą, kaip reikia daryti išskaitas, jei darbuotojas turi ne vieną, o kelis ar net keletą įsiskolinimų. Pavyzdžiui, jei darbuotojo darbo užmokestis yra Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga ir jis turi įsiskolinimų, kurie atliekami darbdavio (administracijos) nurodymu bei antstolio pateiktų patvarkymų dėl išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindais, išskaičiuoti daugiau, nei penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio negalima, draudžia įstatymas. Penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio turi būti dalinama proporcingai atsižvelgiant į išieškomų sumų dydžius. Darbuotojui iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą minimalios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitų dydžio.

Bendra išskaitų darymo taisyklė vykdamas darbdavio (administracijos) nurodymą:

- iš darbo užmokesčio neviršijančio Vyriausybės nustatyto minimalios mėnesinės algos išskaitoma 20 procentų išmokėtino darbo užmokesčio;
- iš darbo užmokesčio viršijančio Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą išskaitoma 70 procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

Analizuojant teismų praktiką, pasitaiko ginčų dėl išskaitų darymo darbdavio (administracijos) nurodymu iš darbuotojo darbo užmokesčio, blogai darbdaviai supranta šių normų taikymą. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nagrinėjo bylą⁴⁸ dėl nepagrįstai padarytų išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio. Nagrinėjamu atveju atsakovas (darbdavys) 2008 m. rugpjūčio mėnesį iš apelianto darbo užmokesčio, savo nurodymu (įsakymu), išskaitė beveik pusę išmokėtino atlyginimo (atskaičius mokesčius), 2008 m. rugpjūčio ir spalio mėnesiais išskaitė visą atlyginimą (net

⁴⁷ Minimali mėnesinė alga (MMA) nuo 2016 m. liepos 1 d. – 380 Eur.

⁴⁸ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje P. D., v. UAB „Miratransas“, Nr. 2A-915-601/2010.

daugiau, nurodant darbuotojo įsiskolinimą), nors žala viršijo jo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį. Teisėjų kolegija sprendė, kad tokie darbdavio nurodymai (įsakymai) prieštarauja nurodytoms Darbo kodekso nuostatoms, nes buvo neatsižvelgta į darbo išskaitų ribojimą, neatsižvelgta, kad įsiskolinimas viršijo darbuotojo vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, darbuotojas nebuvo supažindintas su įsakymais dėl išskaitų atlikimo ir ginčas nebuvo spęstas gera valia šalių susitarimu, bei tai padaryta 3 mėnesius iš eilės, paliekant darbuotoją be pragyvenimo šaltinio. Esant nurodytoms aplinkybėms, teisėjų kolegija sprendė, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai taikė materialinės teisės normas (Darbo kodekso normas) reguliuojančias išskaitų darymą iš darbuotojo, dėl ko teismo sprendimas keistinas ir šioje dalyje apelianto reikalavimas tenkintinas, priteisiant nepagrįstai padarytas išskaitas⁴⁹.

Apibendrinant išskaitų darymą darbdavio administracijos nurodymu pažymėtina, kad darbdavys darydamas išskaitas turi įsitikinti ar:

- yra atsiradęs pagrindas darbdavio (administracijos) nurodymui;
- nepraleistas vieno mėnesio terminas;
- išieškotinos sumos dydis neviršija darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio;
- su darbdavio (administracijos) nurodymu supažindintas darbuotojas;
- išskaitų dydžiai atitinka numatytus įstatyme.

Darbuotojui, nesutinkant su darbdavio (administracijos) nurodymu atlikti išskaitą (nesutinka su išskaitos dydžiu, mano, kad apskritai nėra pagrindo atlikti tokią išskaitą, ir pan.), gali tokį nurodymą apskusti bendrąja tokių ginčų nagrinėjimo tvarka.

Įdomu, koks reglamentavimas nustatytas naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse.

Paminėtina, kad įstatymų leidėjas visas normas, kurios reglamentuoja išskaitų darymą darbdavio nurodymu, surašė naujojo Darbo kodekso 150 straipsnyje. Šiame straipsnyje išlieka įtvirtinta teisė darbdaviui duoti nurodymą padaryti išskaitą, lieka tokie patys išskaitų dydžiai, jų pagrindai bei terminai, reglamentavimas iš esmės nesikeičia.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 226 straipsnyje⁵⁰ nurodyta, kad neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma. Pinigų sumos iš kurių išieškoti negalima konkrečiau įvardintos Civilinio proceso kodekso 739 straipsnyje. Vadovaujantis įvardintais teisės

⁴⁹ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje P. D., v. UAB „Miratransas“, Nr. 2A-915-601/2010.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569.

aktų straipsniais darbdavys negali išieškoti įsiskolinimo iš darbuotojui mokamos, pavyzdžiui: išeitinės išmokos; kompensacinės išmokos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kaip kitos kompensacijos, kurios mokamos, kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų; sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, perkeliama, priimamam į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas. Darytina išvada, kad išskaitos darbdavio (administracijos) nurodymu gali būti atliekamos tik iš darbuotojo darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų.

Pažymėtina, kad Civilinio proceso kodekse 754 straipsnyje⁵¹ yra nustatyta reikalavimų patenkinimo eilė:

1. Hipotekos kreditoriaus ir įkaito turėtojo reikalavimai iš įkeisto turto patenkinami be eilės.

2. Pirmąja eile patenkinami reikalavimai išieškoti išlaikymą ir reikalavimai atlyginti žalą, padarytą suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat atsiradusią dėl maitintojo netekimo.

3. Antrąja eile patenkinami darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių.

4. Trečiaja eile patenkinami visi kiti reikalavimai.

Manytina, kad darbdavio (administracijos) nurodymas turėtų būti vykdomas atsižvelgiant į šias reikalavimų tenkinimo eiles. Jei iš darbuotojo, kuris dirba įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, atsirado pagrindai darbdavio (administracijos) nurodymu daryti išskaitas, darbdavys turi įsitikinti ar nėra daroma daugiau išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio. Paaiškėjus, jog išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio jau yra atliekamos, darbdavys turi išsiaiškinti reikalavimų patenkinimo eiliškumą. Jei išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio daromos patenkinti hipotekos kreditoriaus reikalavimus, pirmos ar antros eilės reikalavimus išskaitos pagal darbdavio (administracijos) nurodymą negali būti atliekamos. Atkreiptinas dėmesys, jog antrąja eile tenkinami darbuotojų, o ne darbdavių reikalavimai.

Taigi darbdavys darbdavio (administracijos) nurodymu darydamas išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio turi vadovautis Darbo ir Civilinio proceso kodekse nustatytomis normomis.

⁵¹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340.

3. GINČŲ SPRENDIMO PRAKTIKA DĖL DARBUOTOJUI DARBDAVIO SUMOKĖTŲ SUMŲ IŠIEŠKOJIMO

Individualaus darbo ginčo sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekso 285 straipsnyje: individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo⁵². Darbo ginčai dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo laikytini individualiais darbo ginčais. Šio ginčo sprendimo procesas specifinis, jam būdinga ikiteisminė procedūra, kurią atlieka darbo ginčų komisija.

Darbo ginčų komisijos tikslas – sutaikyti šalis tarp kurių kilo ginčas bei atkurti pažeistą teisingumą, tai pirmoji instancija individualiems darbo ginčams spręsti. Antroji instancija – teismai, kai ginčo šalys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu. Šalis, kurios nenaudai buvo priimtas sprendimas, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos priimto sprendimo gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme pagal Civilinio proceso kodekso normas. Pažymėtina, kad teismas darbo ginčų komisijai nėra nei apeliacinė, nei kasacinė instancija, nors Darbo kodekso 296 straipsnio pavadinimas - Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas, suponuoja tokį suvokimą.

Darbo kodekso 299 straipsnyje numatytas sąrašas atvejų, kuriems esant individualų darbo ginčą galima spręsti tiesiogiai teisme, tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Paminėtina, kad naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse šių išimčių nebėlika. Visi darbo ginčai turės būti sprendžiami darbo ginčų komisijoje, išskyrus - darbo ginčus susijusius su streiku ar lokautu, jie turės būti nagrinėjami tiesiogiai teisme. Ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka reglamentuota detalai Darbo kodekse, o teisminę darbo bylų nagrinėjimo tvarką įstatymų leidėjas reglamentuoja Civiliniame proceso kodekse.

Apibendrinat ginčai dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo nagrinėjami Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Aptariant darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimą analizuojama Lietuvos aukščiausiojo teismo praktika, atsižvelgiant į tai aptartina įrodinėjimo našta darbo ginčų bylose dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo pagal Civilinio kodekso normas.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

3.1. Įrodinėjimo našta darbo ginčų bylose dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo

Nagrinėjamu atveju įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija, kreipdamasi į teismą dėl sumokėtų sumų darbuotojui išieškojimo, privalo įrodyti, reikalavimo pagrįstumą. Paminėtina, kad įrodinėjimo našta tokiu atveju tenka darbdaviui, o ne darbuotojui.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartyje sistemiškai aiškindama įrodinėjimo našta, konstatavo, kad įrodinėjimo procesas yra skirtas išsiaiškinti konkrečiai bylai reikšmingų aplinkybių buvimą ar nebuvimą. Teisingai išspręsti šalių ginčą teismas gali tik tada, jeigu yra teisingai nustatytas įrodinėjimo dalykas civilinėje byloje bei tinkamai šalims paskirstyta įrodinėjimo pareiga (įrodinėjimo našta). Įrodinėjimo dalyką sudaro tam tikri juridiniai faktai (šių faktų egzistavimas arba neegzistavimas), su kuriais siejamas teisinių santykių atsiradimas, pasikeitimas arba pasibaigimas. Įrodinėtinių faktų apimtis konkrečioje civilinėje byloje priklauso nuo šalių procesiniuose dokumentuose nurodyto faktinio pagrindo ir konkrečios teisės normos, taikytinos šalių ginčo santykiams⁵³. Įrodinėjimo našta – tai pareiga šaliai įrodyti aplinkybes, kurių neįrodžius proceso baigtis jai gali būti nepalanki.

Civilinio proceso kodekso 178 straipsnis nurodo, kad teisme ginčo šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus. Tačiau užtikrinti procesinę šalių lygybę darbo bylose yra kur kas sunkiau nei kitų kategorijų bylose, vien todėl, kad nors formaliai ieškovo ir atsakovo procesinės teisės yra lygios, darbdavys, paprastai pasižymintis organizaciniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises⁵⁴. Tuo tarpu darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi įvardintų galimybių dažniausiai neturi.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2015 m. vasario 28 d. nutartyje atsakė į klausimą, iškeltą kasaciniame skunde, kuriame prašoma išsiaiškinti, ar Darbo kodekso 2 straipsnio 4 punkte deklaruojama darbo teisės subjektų lygybė suponuoja vienodą darbdavio ir darbuotojo įrodinėjimo našta nagrinėjant darbo

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. G. M., Nr. 3K-3-366/2010.

⁵⁴ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 101.

ginčius. Atsakydama į šį kasacinio skundo argumentą, teisėjų kolegija pažymi, kad kasacinis teismas dėl teismo vaidmens bylose iš darbo santykių yra nurodęs, jog dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos, vis naujų santykių šioje srityje 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 Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje. Jie nenustato konkrečių darbo santykių subjektų elgesio taisyklių, tačiau įtvirtina bendruosius pradmenis ir idėjas, t. y. kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, nepažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų⁵⁵.

K. Ambrazevičiūtė teigia, kad įstatymų leidėjas taip pat atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomine ir socialine prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus. Darbo bylos priskiriamos vadinamosioms nedispozityvioms byloms, kuriose bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų⁵⁶. Vienas iš tokių ypatumų yra aktyvus teismo vaidmuo. Civilinio proceso kodekso 414 straipsnyje⁵⁷ nustatyta, kad darbo bylose teismas turi teisę veikti *ex officio*, rinkti įrodymus, įtraukti antrąjį atsakovą, kad būtų pasiektas teisingas darbo ginčo sprendimas. Civilinio proceso kodekso 417 straipsnyje teismui suteikiama teisė viršyti ieškinio dalyką, t. y. savo iniciatyva įtraukti į įrodinėjimo dalyką faktus, kuriais šalys nesiremia, jei teismas mano, kad jie yra reikalingi. Taip siekiama panaikinti ginčo šalių padėties skirtumus ir priimti teisėtą, pagrįstą sprendimą.

Pažymėtina, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo, gali sudaryti sąlygas nesąžiningiems darbdaviams išnaudoti darbuotojus, daryti kitokius teisės pažeidimus. Todėl darbo bylose

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAASLT“ v. I. U., Nr. 3K-3-120-687/2015.

⁵⁶ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 65.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

teismui atsiranda pareiga būti aktyviam, teisingai paskirstyti įrodinėjimo našta, siekiant išsiaiškinti tiesą ir apsaugoti ekonomiškai skirtingas darbo santykių šalis.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, nustatydamas bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka ribas, turėjo taip pat įvertinti atsiliepime į apeliacinį skundą darbuotojo (ieškovės) pateikiamus argumentus. Remiantis byloje aptartais argumentais, darytina išvada, kad apeliacinės instancijos teismas, nustatydamas bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka ribas ir vertindamas tik apeliacinio skundo argumentus, pažeidė nurodytų procesinių teisės normų reikalavimus, visiškai neatsižvelgė į pateiktą atsiliepimą į apeliacinį skundą ir įstatymu nustatytą jo paskirtį Civiliniame procese bei ginčų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumus, dėl to priimta nutartis negali būti laikoma teisėta ir pagrįsta⁵⁸.

Pateiktas pavyzdys, parodo, kaip dėl teismo aktyvumo stokos, nagrinėjant ginčus dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo, priimti teismo sprendimai gali būti pripažinti nepagrįstais ir neteisėtais. Šiose bylose teismas ne tik turi teisę, bet ir pareigą kruopščiai įvertinti įrodymus, taip pat savo iniciatyva rinkti įrodymus, jeigu dalyvaujantys byloje asmenys jų nepateikia arba įrodymų nepakanka reikšmingoms bylai aplinkybėms nustatyti.

Pabrėžtina ir teismo įrodymų vertinimo reikšmingumas. Civilinio proceso kodekso 185 straipsnyje nurodyta, kad teismas įvertina byloje esančius įrodymus pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais⁵⁹. Ieškovo ir atsakovo paaiškinimai yra įrodinėjimo priemonė, kuriais siekiama įtikinti teismą priimti palankų proceso šaliai sprendimą. Proceso šalių paaiškinimuose išsakyti faktiniai duomenys, kurie reikšmingi įrodant tam tikras aplinkybes, turi būti kruopščiai įvertinti teismo, atsižvelgiant į jų detalumą, nuoseklumą, patikimumą. Šiuos įrodymų požymius detaliau atskleidė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija civilinėje byloje⁶⁰: detalūs ieškovo ir atsakovo paaiškinimai turi būti tikslūs ir išsamūs apie bylos aplinkybes, padedantys atskleisti praeities įvykių loginę seką; nuosekliais

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas, Nr. 3K-3-297/2007.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P.-G. V. VĮ Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.

ieškovo ir atsakovo parodymais pripažįstami, jeigu jie kiekvieną kartą yra nuolatos neprieštaraujantys vieni kitiems ir jų nepaneigiantys, t. y. paaiškinimai nuolatos tokio paties turinio, nesvarbu, kokiomis aplinkybėmis esant ir kuriems asmenims jie teikiami; patikimais gali būti pripažinti detalios atskleisti ir nuoseklūs, pagrįsti objektyviai egzistuojančiais ar egzistavusiais faktais paaiškinimai. Sprendžiant ginčą dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo teismas turėtų vertinti visų paaiškinimų įrodomąją vertę siekiant priimti teisingą sprendimą.

Paminėtina, kad Civilinio proceso kodekso 182 straipsnyje⁶¹ įvardintos aplinkybės, kurių nereikia įrodinėti:

- teismo pripažintų visiems žinomomis (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybinės šventės, stichinės nelaimės);
- prejudiciniai faktai (faktai nustatyti įsiteisėjusiu teismo sprendimu);
- preziumuojamų pagal įstatymus ir nepaneigtų bendra tvarka (pavyzdžiui, preziumuojama, kad iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų);
- kurios grindžiamos šalių pripažintais faktais (šalis turi teisę pripažinti faktus, kuriais kita proceso šalis grindžia savo reikalavimą ar atsikirtimą.);
- nustatytų įsiteisėjusiu teismo sprendimu.
- nustatytų įsiteisėjusiu tarpiniu sprendimu grupės ieškinio byloje, teismui nagrinėjant grupės narių individualaus pobūdžio turtinius reikalavimus toje pačioje grupės ieškinio byloje.

Šiame straipsnyje įvardintos faktų rūšys, kurių ginčo šalims nagrinėjant bylą dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo įrodinėti nereikia, jei jos turi reikšmės siekiant įrodyti tam tikrą faktą. Byloje šalys teikiančios šiuos faktus yra atleidžiamos nuo įrodinėjimo pareigos.

Apibendrinat konstatuotina, kad įstatymų leidėjas nėra imperatyviai nurodęs įrodinėjimo naštos paskirstymo konkrečiuose darbo ginčiuose tvarkos, tai yra išreiškiama per darbo teisės principus ir teismui suteikiama pareiga būti aktyviam, priešingai nei nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame darbo kodekse. Naujojo Darbo kodekso 214 straipsnio 3 dalyje⁶² reglamentuotas įrodinėjimo naštos paskirstymas: jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys

⁶¹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) TAR, 2016, nr. XII-2603.

privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai⁶³.

Sprendžiant darbo ginčus teismuose, kuriuose darbdavys siekia susigrąžinti darbuotojui sumokėtas sumas, pareiga paskirstyti įrodinėjimo našta tenka teismui. Nors Civilinio proceso kodekse įtvirtinta įrodinėjimo pareiga, kad šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, tačiau teismų praktika dažnai nukrypsta nuo šios normos ir našta perkelia darbdaviui, gindama darbuotoją, kaip silpnesnę ginčo šalį, tai pateisindama lengvesniu įrodymų pasiekiamumu darbdaviui. Jei ginčas kyla dėl darbuotojui darbdavio sumokėto darbo užmokesčio išieškojimo būtent darbdavys privalo įrodyti, kad tai atsitiko dėl sąskaitybos klaidų arba dėl buvusio darbuotojo nesąžiningų veiksmų.

3.2. Sprendimo įvykdymo atgręžimo mechanizmo teisiniai aspektai

Sprendimo įvykdymo atgręžimo instituto paskirtis – atkurti ankstesnę šalių materialinių teisinių santykių padėtį, buvusią iki teismo sprendimo, kuris vėliau buvo panaikintas apeliacinės ar kasacinės instancijos teismo procesiniu sprendimu ir byla išspręsta iš esmės kitaip, nei buvo nustatyta pirminiu teismo sprendimu. Šio instituto taikymas grindžiamas principo *ex iniuria ius non oritur* taikymu, t. y. neteisėtas sprendimas daro neteisėtą ir tokio sprendimo vykdymą, todėl būtina grąžinti šalis, įvykdžiusias tokį sprendimą, į padėtį, buvusią iki neteisėto sprendimo priėmimo⁶⁴.

Darbo kodekso 304 straipsnyje nurodyta, jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas⁶⁵. Panaši teisinė reglamentacija išlieka ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame darbo kodekse.

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) TAR, 2016, nr. XII-2603.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje S. B.v. R. B., Nr. 3K-3-204/2010.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

Minėto kodekso 233 straipsnyje ⁶⁶ numatyta, kad jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas. Tiesa naujojo darbo kodekso naujovė ta, kad numatyta jog darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo atgrėžimui *mutatis mutandis* taikomos Civilinio proceso kodekso nuostatos, reglamentuojančios pirmosios instancijos teismo sprendimo įvykdymo atgrėžimą. Šių straipsnių blanketinės dispozicijos nukreipia į Civilinio proceso kodekso nuostatas.

Civilinio proceso kodekso LVI skyriaus „Sprendimo įvykdymo atgrėžimas“ 760 – 762 straipsniuose reglamentuotas sprendimo įvykdymo atgrėžimo mechanizmas. Minimo kodekso 760 straipsnyje pateikti sprendimo įvykdymo atgrėžimo pagrindai. Jeigu panaikinamas jau įvykdytas sprendimas ir, iš naujo išnagrinėjus bylą, priimamas sprendimas atmesti ieškinį arba priimama nutartis nutraukti bylą ar palikti ieškinį nenagrinėtą, atsakovui (darbdaviui) turi būti gražinama visa, kas buvo pagal panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo (darbuotojo) naudai. Atsakovas (darbdavys) taip pat turi teisę reikalauti, kad išieškotojas (darbuotojas) atlygintų nuostolius, padarytus skubiai vykdant teismo sprendimą, kuris vėliau buvo panaikintas, jeigu skubus vykdymas buvo inicijuotas pačio darbuotojo. Kai sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimas sprendžiamas pirmos instancijos teisme, teismas, kuriam byla perduota nagrinėti iš naujo, turi išspręsti sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimą priimdamas naują sprendimą ar nutartį. Civilinio proceso kodekso 761 straipsnio 2 dalyje numatyta, jeigu iš naujo nagrinėjęs bylą teismas neišsprėdė panaikinto sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimo, atsakovas turi teisę paduoti šiam teismui pareiškimą dėl įvykdymo atgrėžimo. Pareiškimas paduodamas per vienerius metus nuo teismo sprendimo, kuriuo neišspręstas sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimas, įsiteisėjimo dienos. Šis pareiškimas žyminiu mokesčiu neapmokestinamas ir nagrinėjamas teismo posėdyje, pranešus dalyvaujantiems byloje asmenims. Dalyvaujančiųjų byloje asmenų neatvykimas nekliudo teismui išspręsti tą klausimą⁶⁷. Sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimo išsprendimas apeliacinėje instancijoje ir kasaciniame teisme taip pat reglamentuotas Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 1 dalyje. Joje nurodyta, jeigu teismas, išnagrinėjęs bylą apeliacine ar kasacine tvarka, savo nutartimi galutinai išsprendžia ginčą dėl teisės arba nutraukia bylą, arba palieka ieškinį nenagrinėtą, jis privalo išspręsti sprendimo įvykdymo atgrėžimo klausimą,

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) TAR, 2016, nr. XII-2603.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

išskyrus atvejus, kai pagal byloje esančią medžiagą išspręsti sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimą nagrinėjant bylą apeliacine ar kasacine tvarka nėra galimybės. Tokiu atveju šis klausimas perduodamas spręsti pirmosios instancijos teismui⁶⁸. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai teismas nepasisako dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo.

Varėnos rajono apylinkės teisme buvo nagrinėjama civilinė byla⁶⁹ dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo civilinėje byloje pagal A. U. ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo atsakovui UAB „Druskininkų autobusų parkas“. Pareiškėjas kreipėsi į teismą su prašymu atgręžti sprendimo įvykdymą ir priteisti iš A.U. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ naudai visas pagal panaikintus sprendimus išmokėtas jam sumas, t.y. 16826,93 Lt. Pareiškėjas nurodo, kad A. U., būdamas ieškovu, pareiškė ieškinį atsakovui UAB „Druskininkų autobusų parkas“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kompensacijos priteisimo. Varėnos rajono apylinkės teismas 2011 m. balandžio 4 d. išnagrinėjęs civilinę bylą Nr. 2-14-200/2011 priėmė sprendimą - ieškinį tenkino. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ vykdydamas teismo sprendimo dalį dėl skubaus vykdymo 2011 m. kovo 14 d. išmokėjo A. U. vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio sumą, t.y., 1285,56 Lt. Tačiau atsakovas UAB „Druskininkų autobusų parkas“ nesutikdamas su teismo priimtu sprendimu pateikė apeliacinį skundą Vilniaus apygardos teismui. Teismas išnagrinėjęs bylą apeliacine instancija 2011 m. birželio 29 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-2002-275/2011, kuria paliko pirmosios instancijos teismo sprendimą nepakeistą. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ vykdydamas teismo sprendimą 2011 m. liepos 4 d. sumokėjo A. U. visas mokėtinas sumas, t.y. 15541,37 Lt. Atsakovas UAB „Druskininkų autobusų parkas“ pateikė kasacinį skundą. Lietuvos Aukščiausiasis teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2012 2012 m. vasario 21 d. priėmė nutartį, kuria panaikino Varėnos rajono apylinkės teismo 2011 m. lapkričio 4 d. sprendimą ir Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 29 d. nutartį ir priėmė naują sprendimą, kuriuo visiškai atmetė ieškovo A. U. ieškinį.

Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jei kasacinės instancijos teismo nutartyje nėra jokių nurodymų dėl įvykdymo atgręžimo, tai atsakovas turi teisę paduoti pareiškimą pirmosios instancijos teismui. UAB „Druskininkų autobusų

⁶⁸ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, nr. 36-1340.

⁶⁹ Varėnos rajono apylinkės teismas. 2012 kovo 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Druskininkų autobusų parkas“ v. A.U., Nr. 2-306-200/2012.

parkas“ vadovaudamasis šia teise, pirmosios instancijos Varėnos rajono apylinkės teismui pateikė pareiškimą, kuriame prašė taikyti sprendimo įvykdymo atgrėžimą ir priteisti iš A. U. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ naudai visas pagal panaikintus teismų sprendimus išmokėtas jam sumas, t.y. 16826,93 Lt. Teismas vadovaudamasis Civilinio proceso kodekso 760, 761 straipsniais nutarė atgrėžti sprendimo įvykdymą civilinėje byloje Nr. 2-14-200/2011 dėl neteisėto atleidimo iš darbo pagal A. U. ieškinį atsakovui UAB „Druskininkų autobusų parkas“ ir priteisti iš A. U. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ naudai pagal panaikintus teismų sprendimus išmokėtas jam sumas, t.y. 16826,93 Lt.

Ši byla iliustruoja Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą normą, kai teismai nutartyse neišsprendžia klausimo apie sprendimo įvykdymo atgrėžimą. Tokiu atveju atsakovui atsiranda teisė paduoti pareiškimą pirmos instancijos teismui ir apginti savo turtinius interesus.

Tačiau tam tikrais atvejais toks įvykdymo atgrėžimas ribojamas. Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad, apeliacine ar kasacine tvarka panaikinus sprendimą byloje dėl darbo užmokesčio ar jam prilygintų išmokų išieškojimo, atgrėžti įvykdymą leidžiama tik tais atvejais, kai gavėjas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų. Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatytas sprendimų įvykdymo atgrėžimo ribojimas taikomas esant tokioms sąlygoms: 1) teismų sprendimu, kuris vėliau panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka, buvo priteistas ir išieškotas ieškovo naudai darbo užmokestis ar jam prilygintos išmokos ir 2) neįrodoma, kad gavėjas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų⁷⁰. Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalies nebus pagrindo taikyti ir sprendimų įvykdymo atgrėžimas bus galimas tais atvejais, kai darbuotojui iš darbdavio buvo priteistos išmokos, kurios nepriskirtinos nei darbo užmokesčiui, nei jam prilygtinoms išmokoms, taip pat tais atvejais, kai nors priteistos išmokos bus darbo užmokestis ar jam prilygintos išmokos, tačiau darbdavys įrodys, kad darbuotojas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų⁷¹.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. Š .v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-662/2013.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P .v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

Pažymėtina, kad norint priimti sprendimą - ar gali būti atliktas sprendimų įvykdymo atgręžimas nagrinėjamoje byloje, būtina išsiaiškinti kokios paskirties mokėtinos sumos buvo priteistos gavėjui teismo sprendimu, kuris vėliau panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą⁷² dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo. Nagrinėjamoje byloje Palangos miesto apylinkės teismas 2012 m. sausio 11 d. sprendimu, vadovaudamasis Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi, ieškovui iš atsakovės priteisė vidutinio darbo užmokesčio sumą už uždelsimo laiką. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2012 m. gegužės 10 d. nutartimi šią Palangos miesto apylinkės teismo 2012 m. sausio 11 d. sprendimo dalį paliko nepakeistą. Atsakovė 2012 m. gegužės 22 d. išduoto vykdomojo rašto pagrindu sumokėjo ieškovui priteistas sumas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2013 m. vasario 12 d. nutartimi panaikino Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 10 d. nutarties ir Palangos miesto apylinkės teismo 2012 m. sausio 11 d. sprendimo dalis dėl vidutinio darbo užmokesčio sumos už uždelsimo laiką priteisimo. Byloje konstatuota, kad teismai klaidingai taikė Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatyto sprendimų įvykdymo atgręžimo ribojimą, teigė, kad vadovaujantis Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi, ieškovui iš atsakovės buvo priteista vidutinio darbo užmokesčio suma už uždelsimą atsiskaityti darbo laiką. Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Paminėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pabrėžiama, kad Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa. Pirma, šioje normoje nustatytas kompensavimo mechanizmas, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos; antra – tai sankcija darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitė atleidimo dieną⁷³. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta sankcija, kuri, nepaisant to, kad jos dydis susietas su vidutiniu darbo užmokesčiu, nėra darbo užmokestis ir,

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P. v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P. v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

remiantis sisteminiu Darbo kodekso normų aiškinimu bei atsižvelgiant į šios išmokos teisinę prigimtį, negali būti prilyginama darbo užmokesčiui⁷⁴.

Nagrinėjamoje byloje teisėjų kolegija konstatuoja, kad pagal Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, priteistas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką negali būti prilyginamas darbo užmokesčiui, todėl nėra pagrindo taikyti Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatyto sprendimų įvykdymo atgrėžimo ribojimo, dėl ko apeliacinės instancijos teismo nutarties dalis, kuria pirmosios instancijos teismo atsakovei iš ieškovo priteista suma naikintina, paliekant galioti pirmosios instancijos teismo nutarties dalį, kuria atsakovei iš ieškovo priteista pinigų.

Praktikoje taikant sprendimų įvykdymo atgrėžimo institutą, klaidų neišvengiama. Dar viena Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis⁷⁵, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl teismo sprendimo dalies įvykdymo atgrėžimo.

Kasacinėje byloje buvo sprendžiama dėl teismo sprendimo dalies, kuria, darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinus neteisėtu, priteistas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką, įvykdymo atgrėžimo. Toliau dėstoma gynčo esmė:

Kauno miesto apylinkės teismas 2012 m. spalio 4 d. sprendimu ieškovui, pripažinęs šio atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisė iš atsakovės VšĮ Kauno klinikinės ligoninės darbo užmokesčio sumą už priverstinės pravaikštos laiką.

Byla buvo peržiūrėta apeliacine ir kasacine tvarka. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2014 m. sausio 10 d. nutartimi bylos dalį dėl ieškovui iš atsakovės priteistos sumos perdavė iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2014 m. spalio 3 d. nutartimi Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. spalio 4 d. sprendimo dalį, kuria ieškovui iš atsakovės priteista kompensacija, pakeitė ir šią kompensaciją sumažino.

Atsakovė VšĮ Kauno klinikinė ligoninė kreipėsi į teismą su prašymu atgrėžti įvykdyto Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. spalio 4 d. sprendimo dalį ir priteisti iš ieškovo skirtumą, kuris susidarė vykdant teismo sprendimus, kurie vėliau buvo pakeisti.

Kauno apylinkės teismas 2015 m. birželio 4 d. nutartimi atsakovės VšĮ Kauno

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P. v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. VĮ Kauno klinikinė ligoninė, Kauno miesto savivaldybės administracija, Kauno miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-278-701/2016

klinikinės ligoninės prašymą dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo atmetė. Teismo nuomone, ieškovui priteista kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką negali būti vertinama kitaip, kaip darbo užmokesčiui prilyginta išmoka, kuriai taikomas Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatytas sprendimų įvykdymo atgręžimo ribojimas. Atgręžimo ribojimas galėtų būti netaikomas tik įrodžius suinteresuoto asmens (ieškovo) nesąžiningumą ar kad buvo padaryta sąskaitybos klaidų. Teismas pažymėjo, kad pareiškėjas tokių aplinkybių neįrodinėjo.

Kauno apygardos teismas, išnagrinėjęs bylą pagal atsakovės atskirąjį skundą, 2015 m. spalio 7 d. nutartimi Kauno apylinkės teismo 2015 m. birželio 4 d. nutartį paliko nepakeistą.

Apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo argumentais dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo negalimumo nagrinėjamu atveju.

Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija šioje byloje sprendžiama dėl teismo 2012 m. spalio 4 d. sprendimo dalies, kuria, ieškovo atleidimą iš darbo pripažinus neteisėtu ir pritaikius Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nustatytą pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdą, jo naudai priteista ir išieškota vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką (skirtumo), įvykdymo atgręžimo. Teismai apskūstais procesiniais sprendimais atmesdami atsakovės prašymą dėl sprendimo vykdymo atgręžimo, padarė išvadą, kad nurodyta išmoka kvalifikuotina kaip darbo užmokesčiui prilyginta išmoka, kuriai taikomas Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatytas sprendimo įvykdymo atgręžimo ribojimas. Kasatorius kasaciniu skundu ginčija tokią teismų išvadą.

Taigi, šioje kasacinėje byloje esminis teisės klausimas, dėl kurio kasaciniam teismui būtina pasisakyti, yra ar teismai išmoką – vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką – tinkamai kvalifikavo kaip darbo užmokesčiui prilygintą išmoką. Atsakymui į šį klausimą vertintinas nurodytos išmokos teisinis pagrindas, paskirtis, pobūdis, analizuotinas Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje pavartotos sąvokos „darbo užmokesčiui prilygintos išmokos“ turinys.

Teisėjų kolegija, remdamasi išdėstytais argumentais, įvertinusi Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nustatytos išmokos – vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką – mokėjimo teisinį pagrindą, paskirtį, tai, kad teisė į šią išmoką nėra įgyjama už darbą, konstatuoja, jog aptariama išmoka pagal savo pobūdį kvalifikuotina kaip išmoka, kuri nėra prilyginta darbo užmokesčiui.

Teisėjų kolegija konstatuoja, kad prašymą dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo

nagrinęję teismai reikalaujamą grąžinti išmoką netinkamai kvalifikavo kaip darbo užmokesčiui prilygintą išmoką ir nepagrįstai sprendė dėl Civilinio proceso kodekso 762 straipsnio 4 dalyje nustatyto sprendimo įvykdymo atgręžimo ribojimo taikymo, taip netinkamai pritaikydami šią proceso teisės normą. Nustatytas netinkamas teisės normų taikymas yra pagrindas naikinti apskūstas pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų nutartis. Jas panaikinus, priimtinas naujas sprendimas, kuriuo reikalavimas dėl Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. spalio 4 d. sprendimo dalies – vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką – įvykdymo atgręžimo tenkintinas.

Pažymėtina, kad prašant teismo sprendimo įvykdymo atgręžimo, pareiškėjui naudinga išsiaiškinti ar sumos, kurias jis siekia susigrąžinti yra darbo užmokestis ir jam prilyginamos išmokos ar ne. Jei teismas pripažysta, kad sumos nėra darbo užmokestis sprendimo įvykdymo atgręžimas tampa lengviau įgyvendinamas. Jei sumokėtos sumos yra darbo užmokestis ar jam prilyginamos sumos, tenka teismui įrodinėti, kad gavėjas veikė nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

Taigi, kai sprendimo įvykdymo atgręžimo būdu pareiškėjas siekia susigrąžinti darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, turi reikšmės aplinkybės – ar teismo sprendimu priteisto darbo užmokesčio gavėjas – darbuotojas – veikė sąžiningai, ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų⁷⁶. Paminėtina, kad Civilinio kodekso 6.241 straipsnyje „Turtas, kurio negalima išreikalauti“ taip pat yra įtvirtinta analogiška nuostata, kad išreikalauti negalima sumų, be pagrindo išmokėtų kaip [...] darbo užmokestis ir jam prilygintos išmokos, pensija ir išlaikymas, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaidos. Įvardintas aplinkybes turi įrodyti pareiškėjas siekiantis sprendimo įvykdymo atgręžimo. Neretai teismų nagrinėjamosiose bylose dėl priteisto darbo užmokesčio, kai norima atgręžti įvykdytą teismo sprendimą, siekiama įrodyti gavėjo nesąžiningus veiksmus, kurie turėjo įtakos sprendimo priėmimui. Tai įrodyti nėra lengva, nes analizuojant teismų praktiką gausu pavyzdžių, jog teismui pateikti įrodymai buvo netinkami arba nereikšmingi.

Darbo teisiniuose santykiuose siekiant atkurti ankstesnę šalių materialinių teisinių santykių padėtį, buvusią iki darbo ginčų komisijos sprendimo arba teismo sprendimo ar nutarties, kurie vėliau buvo panaikinti, veikia sprendimų įvykdymo atgręžimo institutas.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. Generalinė miškų urėdija prie Aplinkos ministerijos ir VĮ Ignalinos miškų urėdija, Nr. 3K-3-219/2013.

Sprendžiant sprendimų įvykdymo atgręžimą vadovaujamosi Civiliniame proceso kodekse nustatyta tvarka. Tvarkoje yra numatytos išimties dėl darbo užmokesčio ar jam prilygintų išmokų išieškojimo, todėl svarbu išsiaiškinti ar sumos, kurias siekiama sprendimų įvykdymo atgręžimu susigrąžinti yra darbo užmokestis ar jam prilyginamos išmokos, nes šioms sumoms atgręžti įvykdymą galima tik įrodžius, kad gavėjas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų. Priešingu atveju iš gavėjo (darbuotojo) išieškoti darbo užmokestį neleidžia įstatymas.

Kai darbdavys netenka teisės reikalauti iš darbuotojo grąžinti jam be pagrindo išmokėtą darbo užmokestį, gali atsirasti teisinė atsakomybė tų įmonės darbuotojų, dėl kurių kaltės darbuotojui nepagrįstai buvo išmokėtos piniginės sumos ir taip darbdaviui padaryta turtinė žala⁷⁷. Darbo kodekso XVII skyriuje reglamentuota darbuotojų materialinė atsakomybė.

Tarkime, kad darbuotojas, kuris padarė žalą darbdaviui, išmokėdamas darbuotojui jam nepriklausantį darbo užmokestį, yra buhalterė. Šiuo atveju siekiant išieškoti iš kaltos darbuotojos žalą, aktualu kokią, ribotą arba visišką materialinę atsakomybę sutartį pasirašiusi buhalterė. Jei su buhalterė buvo pasirašyta ribotos materialinės atsakomybės sutartis, ji privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų jos vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Tačiau, jei darbuotoja pasirašiusi visišką materialinės atsakomybės sutartį, kas pagal pareigybę būtų logiška, ji privalėtų atlyginti visą patirtą darbdavio žalą.

Taigi nagrinėjamu atveju buhalterijos darbuotojai, su kuriais Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies pagrindu pasirašyta visišką materialinės atsakomybės sutartis, išmokėję darbuotojui jam nepriklausantį darbo užmokestį, privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, kai darbdavys neturi teisinio pagrindo išieškoti iš darbuotojo jo be pagrindo gauto darbo užmokesčio⁷⁸. Žala, jei ji gera valia atlyginta darbdaviui nebuvo, gali būti išieškoma darbdavio (administracijos) nurodymu.

⁷⁷ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. *Juristas*, 2010, Nr. 2, p. 6.

⁷⁸ DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. *Juristas*, 2010, Nr. 2, p. 6.

IŠVADOS

Apžvelgus ir išanalizavus darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo institutą reglamentuojančių norminių teisės aktų, teisės doktrinos ir teismų praktikos nuostatas, pateikiamos apibendrintos išvados:

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo reikšmingumą pažymi jo aktualumas nacionalinėje, tarptautinėje bei regioninėje teisėje. Šio principo įgyvendinimas nacionalinėje teisėje pasireiškia sukurta apmokėjimo sistema, pasižyminčia, darbo užmokesčio vienodumu, proporcingumu atliktam darbui, teisėtom išskaitom, kuri skatinta, motyvuoja darbuotojus panaudoti savo darbo jėgą. Darbo teisiniuose santykiuose teisingo apmokėjimo už darbą principas ypač svarbus, siekiant apginti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo šalies, teises.

2. Darbuotojui darbdavio sumokėtos sumos gali būti išieškotos tik įstatymų nustatytais atvejais. Leidžiama darbdaviui išieškoti permokėtas sumas nepraleidus vieno mėnesio termino, nuo išieškojimo fakto atsiradimo dienos, darbdavio (administracijos) nurodymu, kai išieškotina suma neviršija darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, darant išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio vadovaujantis įstatymų numatytais dydžiais. Paminėtina, jog šia tvarka išieškoti iš darbuotojo permokėtą darbo užmokestį galima tik tada, kai pagal Darbo kodeksą – buvo padaryta skaičiavimo klaida, o pagal Civilinį kodeksą – buvo padaryta sąskaitybos klaida arba įrodytas darbuotojo (gavėjo) nesąžiningumas. Jeigu buvo praleistas terminas ar įsiskolinimas viršijo darbuotojo vidutinį darbo užmokestį dėl permokėtų sumų išieškojimo darbdavys gali kreiptis į darbo ginčų komisiją.

3. Įstatymų leidėjas Darbo kodekse nereglamentuoja įrodinėjimo naštos paskirstymo darbo ginčo šalims, todėl sprendžiant individualius darbo ginčus vadovaujamosi bendromis įrodinėjimo taisyklėmis – įrodinėja tas, kuris teikia faktus. Tačiau teismas sprenddamas ginčus, dažnai pasinaudodamas aktyvaus teismo teise, praktiką formuoja, nukrypdamas nuo bendrų įrodinėjimo taisyklių. Tą įtakoja socialinė nelygybė, darbuotojas ginamas kaip silpnesnioji šalis, argumentuojant, kad darbdavys pasižymi organizaciniu, materialiniu pranašumu, todėl jam lengviau surinkti, susisteminti ir pateikti vertingą informaciją. Manytina, kad įstatymų leidėjas įrodinėjimo našta turėtų detalizuoti labiau.

4. Sprendžiant klausimą, ar byloje gali būti atliktas sprendimo įvykdymo atgręžimas, ar taikytini atgręžimo ribojimai, visų pirma svarbu kvalifikuoti teismo

sprendimu, kuris vėliau panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka, ieškovo naudai priteistų ir išieškotų išmokų paskirtį. Reikia išsiaiškinti, ar siekiamos susigrąžinti išmokos yra darbo užmokestis ir jam prilyginamos išmokos, ar kitokios paskirties išmokos, nes nuo jų paskirties priklauso sprendimo įvykdymo atgręžimo taikymo sąlygos ir atgręžimo galimybė. Įstatymas leidžia atgręžti sprendimo įvykdymą numatydamas kelias išimtis. Negali būti atgręžtas sprendimo įvykdymas, jei darbuotojui (gavėjui) buvo sumokėtas darbo užmokestis ar jam prilyginamos išmokos, tuo atveju, kai neįrodoma, jog tai įvyko dėl sąskaitybos klaidos ar dėl darbuotojo (gavėjo) nesąžiningumo.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Neįsigaliojęs) *TAR*, 2016, nr. XII-2603.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262 .
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *TAR*, nr. XII-1869.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas nr. 650 „Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 52-2326.

Tarptautinių organizacijų dokumentai:

8. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 53-0.
9. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 28-675.
10. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija konvencija nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos (neratifikuota)

Specialioji literatūra:

11. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 65.
12. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 365.
13. DAVIDAVIČIUS, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. *Juristas*, 2010, Nr. 2, p. 3.
14. GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 311-328, p. 314.
15. NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544.

16. NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 622.

Teismų praktika:

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje K. P. v. Respublikinė mokomoji sportinė bazė, Nr. 3K-3-327/2014.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. Š .v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-662/2013.

20.

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. G. M., Nr. 3K-3-366/2010.

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I. U., Nr. 3K-3-120-687/2015.

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas, Nr. 3K-3-297/2007.

24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P.-G. V. VĮ Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje S. B.v. R. B., Nr. 3K-3-204/2010.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. Š .v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-662/2013.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. VĮ Kauno klinikinė ligoninė, Kauno miesto savivaldybės administracija, Kauno miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-278-701/2016.

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013

m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. Generalinė miškų urėdija prie Aplinkos ministerijos ir VĮ Ignalinos miškų urėdija, Nr. 3K-3-219/2013.

29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 22 d. sprendimas administracinėje byloje R. Ž. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Nr. A438-98/2013.

30. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2011 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Geostatyba“ v. E. B., Nr. 2A-718-340/2011.

31. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje P. D., v. UAB „Miratransas“, Nr. 2A-915-601/2010.

32. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje P. D., v. UAB „Miratransas“, Nr. 2A-915-601/2010.

33. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 11 d. sprendimas civilinėje byloje Kuršių nerijos nacionalinio parko direkcijos v. S. J., Nr. 2A-527-479/2013.

34. Varėnos rajono apylinkės teismas. 2012 kovo 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Druskininkų autobusų parkas“ v. A.U., Nr. 2-306-200/2012.

Elektroniniai šaltiniai:

35. Lietuvių kalbos institutas. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-04-01]. Prieiga per internetą: < <http://www.lkz.lt/startas.htm> >.

SANTRAUKA

Nagrinėjama tema – Darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimas. Pirmoje darbo dalyje aptariami darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų teoriniai ir praktiniai aspektai. Analizuojamas teisingo apmokėjimo už darbą principo aktualumas nacionalinėje, tarptautinėje bei regioninėje teisėje. Akcentuojama jo svarba darbo teisės praktikoje. Aptariami išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai, įvardinant kas gali atlikti išskaitas iš darbo užmokesčio.

Antroje darbo dalyje analizuojama darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo tvarka, aptariant teisinį reglamentavimą, kada ir kokia tvarka gali būti išieškomos permokėtos sumos išskiriant specifinį darbo užmokesčio išieškojimą. Išieškoti permokėta darbo užmokesį galima pagal Darbo kodeksą, kai buvo padaryta skaičiavimo klaida, o pagal Civilinį kodeksą, kai buvo padaryta sąskaitybos klaida arba įrodytas darbuotojo (gavėjo) nesąžiningumas.

Trečioje darbo dalyje nagrinėjama ginčų sprendimo praktika dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo. Analizuojama įrodinėjimo našta darbo ginčų bylose dėl darbuotojui darbdavio sumokėtų sumų išieškojimo. Taip pat aprašomas ginčų sprendimo mechanizmas ir jo praktinės problemos.

Kiekvienoje dalyje analizuojami galiojantys teisės aktai, Lietuvos teismų praktika bei specialioji literatūra.

SUMMARY

The topic of this research paper is the recovery of amounts paid to the employee by the employer. The first section of the paper analyzes the theoretical and practical aspects of reimbursement to the employee by the employer. The principles of relevant equitable work related compensation are analyzed within National, International and Regional laws. The relevance is emphasized in the practices of the Labor Law. The basics of deductions from wages are discussed, also naming the parties that are allowed to make the aforementioned deductions.

Section two of the research paper analyzes the recovery procedures for reimbursements made by the employer, while discussing the legal regulations depicting the order of how the recovery of the overpaid amounts can be processed emphasizing on a specific overpay recovery. An overpayment can be recovered according to Labor Code when there were calculation errors involved, also reimbursement can be recovered under the Civil Code when errors in the accounting have been identified or the employee (receiver) is proven to be dishonest.

The last section of the paper deals with the practice of dispute resolution regarding the recovery of overpayments from the employee to the employer. The burden of proof in labor dispute cases involving the overpayment recovery from the employee by the employer is discussed. In addition, the mechanism of dispute settlements is described along with the practical problems that incur due to it.

The analysis for each chapter of this research paper is based on specialized literature, the existing legislation and the law practices of the Lithuanian court system.