

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Domanto Gudonio  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**  
**Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos**

Vadovė: lekt. dr. Beata Martišienė  
Recenzentas: asist. Martynas Austys

Vilnius, 2016

## TURINYS

Įvadas .....	3
1. Įstatyme numatytos visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika .....	7
1.1 Žala padaryta tyčia .....	8
1.2 Žala padaryta nusikalstama veika .....	11
1.3. Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis .....	15
1.4. Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese .....	24
1.5. Žala už kurią visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose .....	27
1.6. Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo .....	29
1.7. Žalos atsiradimo atvejai numatyti kolektyvinėje sutartyje .....	31
2. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika darbo ir civilinės teisės konkurencijos aspektu .....	34
2.1. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos komercinių (gamybinių), profesinių ir kitų paslapčių aspektu .....	35
2.2. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio .....	39
2.3. Darbdaviui atstovaujančio asmens (vadovo) visiškos materialinės atsakomybės problematika civilinės ir darbo teisės konkurencijos aspektu .....	43
3. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos darbo ginčų sistemoje .....	49
Išvados .....	60
Literatūros sąrašas .....	62
Santrauka .....	70
<i>Summary</i> .....	71

## Įvadas

**Temos aktualumas ir naujumas.** Susiklosčius darbo teisiniams santykiams, visuomet egzistuoja rizika kilti žalai. Siekiant šią riziką suvaldyti, Lietuvos Respublikos darbo teisėje įtvirtintas materialinės atsakomybės institutas, nustatantis bendrus principus ir nuostatas, taikomus kylant darbuotojo materialinei atsakomybei. Tiesa, darbuotojo atžvilgiu yra įtvirtinta bendroji taisyklė, nustatanti jo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies apsaugą, todėl darbuotojo materialinė atsakomybė daugeliu atveju yra ribota. Tačiau, dėl globalizacijos procesų, darbo teisės dinamiškumo ir darbo teisinių santykių specifikos, kuri daro įtaką teisiniam reguliavimui, neretai daromos išimtys iš bendros taisyklės ir darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė. Šis institutas įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 255<sup>1</sup> ir 256 straipsniuose<sup>2</sup>, detalizuojančiuose atvejus ir sąlygas, kurioms esant darbuotojai yra įpareigoti atlyginti visą žalą ir leidžiama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotoju ar darbuotojų grupe. Išskirtina, jog materialinės atsakomybės institutas kartu su Lietuvos Respublikos darbo teise formavosi dviem etapais: 1972 metais priimtas Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK)<sup>3</sup> buvo bene pirmasis pradėjęs reglamentuoti materialinę atsakomybę, tiesa paviršutiniškai ir neišsamiai, kadangi reglamentavo tik materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę, palikdamas materialinės atsakomybės teorinį apibrėžimą teismų praktikai ir teisės mokslui. 2003 m. sausio 1 d. užbaigiant darbo teisės reformą, priimtas šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kuris detalčiau sureguliuavo materialinės atsakomybės institutą, nustatydamas materialinės atsakomybės taikymo sąlygas ir taikymo principus. Įstatymo lygmeniu įtvirtintas materialinės atsakomybės institutas, apima tiek darbdavio materialinės atsakomybės atvejus darbuotojui, tiek darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui.

Nagrinėjamos temos aktualumą lemia tai, kad galiojančiame DK yra jaučiama tarybinės darbo teisės įtaka, o nepakankamas darbo santykių liberalumas bei lankstumas, neatitinka XXI amžiaus poreikių, kurie yra diktuojami sparčių globalizacijos procesų ir darbo rinkos pokyčių<sup>4</sup>. Darbo tyrimo aktualumas pasižymi kintančiu teorijos bei praktikos sąryšiu, kuriam daro įtaką darbo rinkos pokyčiai. Išsami teismų praktikos bei teisės

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

<sup>4</sup> USONIS J., BAGDANSKIS T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Mykolo Romerio universitetas. Socialinių mokslų studijos* 3(2). 2011, Vilnius. P. 577-578.

doktrinos analizė leidžia teigti, jog taikant bei aiškiant materialinės atsakomybės institutą kyla nemažai praktinių ir teorinių problemų. Tai sąlygoja būtinumą, pateikti galimus problemų sprendimo būdus ar DK nuostatų pakeitimus.

Taip pat pažymėtina, kad nuo šiuo metu galiojančio DK įsigaliojimo, materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje tyrinėjimas bei analizė nebuvo visapusiškas ir išsamus. Plačiausiai materialinės atsakomybės tematika nagrinėta dr. T. Bagdanskio, kuris analizavo materialinės atsakomybės institutą bei taikymą savo disertacijoje „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“<sup>5</sup>, monografijoje „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“<sup>6</sup>, straipsnyje „Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje“<sup>7</sup>, kuriais plačiai remtasi darbe. Ši tematika aprašoma ir magistriniuose darbuose – „Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė“<sup>8</sup>. Kai kurie visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės aspektai aptarti prof. I. Nekrošiaus, doc. R. Macijauskienės, doc. V. Nekrašo, doc. V. Tiažkijaus publikacijose. Tiesa, minėtuose darbuose išsamiau analizuotas materialinės atsakomybės institutas bendraja prasme, tuo tarpu šio darbo autorius detaliau nagrinėja visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutą bei taikymo problematiką. Pažymėtina, kad nuo atliktų analizių bei tyrimų praėjo nemažas laiko tarpas, tačiau probleminiai aspektai nebuvo išspręsti, todėl jie sudaro esmines problemas šio instituto taikymui praktikoje. Teismų praktika yra suformavusi reikšmingų sprendimų nagrinėtinos temos aspektu, kurios raida bei tendencijos bėgant laikui kito. Šiame darbe nagrinėjama teismų praktika yra aktualesnė, pasižyminti konkrečiomis faktinėmis aplinkybėmis, būdingomis esamai taikymo problematikai, kuri vėliau gali turėti precedento reikšmę ir kartu formuoti atitinkamą praktiką, kuria teismas neretai stengiasi užpildyti esamas spragas. Atsižvelgiant į tai, bei vertinant šio instituto itin didelę svarbą socialine prasme, šio darbo tyrimo aktualumas bei analizės poreikis yra neabejotinas.

**Tyrimo objektas.** Šio darbo tyrimo objektas – visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės instituto analizė, jo teisinio reguliavimo ir taikymo praktikoje problematikos atskleidimas bei galimų sprendimo variantų identifikavimas. Tiriamas visuomeninių

---

<sup>5</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.

<sup>6</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008.

<sup>7</sup> BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010. p. 251.

<sup>8</sup> DANYLIENĖ, D. *Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012; ČERNIAUSKAS, M. *Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012;

santykių reglamentavimas tarp darbo santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio dėl žalos atlyginimo teismų praktikoje ir teisės doktrinoje, turinio ir raidos problematika Lietuvoje po 2003 m. sausio 1 d. Darbo kodekso reformos.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tyrimo tikslas – teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemas Lietuvoje, kylančias, taikant visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutą bei pateikti galimus instituto tobulinimo sprendimus. Siekiant atskleisti tikslą, keliami toliau nurodomi **uždaviniai**:

- a) išanalizuoti įstatyme numatytą visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų taikymo problemas bei pateikti galimus jų sprendimo būdus;
- b) nustatyti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematiką darbo ir civilinės teisės konkurencijos atvejais, jų atribojimo kriterijus bei turinį, galimus konkurencijos sprendimo būdus;
- c) išanalizuoti praktines bei teorines visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemas darbo ginčų sistemoje.

**Tyrimo metodai.** Šiame darbe siekiant rezultatyviai, kryptingai bei visapusiškai išanalizuoti magistrinio darbo temą, naudoti teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai:

- a) sisteminės analizės metodo pagalba, visiška darbuotojų materialinės atsakomybės ir taikymo problemos yra išskiriamos į atskiras dalis, kurios lyginamos, nagrinėjamos ir vertinamos pagal joms būdingus bruožus;
- b) istorinio metodo pagalba retrospektyviai vertinamas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės reguliavimas 1972 m. Darbo įstatymų kodekse ir po 2003 m. Darbo kodekso reformos, reglamentavimo raida ir esminiai pokyčiai;
- c) empiriniu metodu ištirti nacionaliniai teisės aktai, teismų praktika ir teisės doktrina;
- d) lyginamojo metodo pagalba vertinamas užsienio valstybių ir Lietuvos visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės reguliavimas, teisinės doktrinos ir teismų praktikos santykis, Darbo kodekso nuostatų kaita ;
- e) teleologiniu metodu siekiama atskleisti Lietuvos įstatymų leidėjo siekius;
- f) sintezės metodu siekiama pateikti problemų sprendimo būdus bei išvadas.

**Teisės šaltiniai.** Darbe remtasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos Darbo, Civiliniu, Civilinio proceso, Baudžiamojo proceso kodeksais, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektu (*travaux preparatoires*). Naudota praktinė medžiaga – Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo praktika, Lietuvos Respublikos Apeliacinio teismo praktika, Lietuvos Respublikos apylinkių teismų praktika. Taip pat, darbe remtasi specialiąja literatūra, kurios autoriai prof. T. Davulis, dr. T. Bagdanskis, prof. V. Mikelėnas, doc. R. Macijauskienė, prof. V. Nekrošius, prof. I. Nekrošius, doc. V. Nekrašas, doc. D. Petrylaitė, doc. V. Petrylaitė, doc. V. Tiažkijus ir kitų teisininkų darbais.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro – įvadas, dėstomoji dalis (suskirstyta į poskyrius), išvados bei pasiūlymai, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

## **1. Įstatyme numatytos visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika**

Visišką darbuotojų materialinę atsakomybę būtų galima apibūdinti kaip iš darbo santykių kylantį įsipareigojimą, už kurį darbuotojas įstatymo numatytais atvejais, visiškai, neribojant gaunamo atlygio dydžiu, turi pareigą atlyginti žalą, padarytą teisei priešingais veiksmais ar neveikimu savo darbdaviui. Išskirtina, jog prieš tai galiojęs DĮK numatė visiškos materialinės atsakomybės taikymą, kuomet žala būdavo padaryta neinant darbinių pareigų. Pažymėtina, jog toks reglamentavimas buvo itin netikslus, kadangi nėra suponuojama viena iš būtinųjų sąlygų atsirasti materialinei atsakomybei, t.y. reglamentuojamas žalos atsiradimas ir atsakomybė už ją, kai asmuo neatlieka darbo pareigų. Šiuo metu galiojančiame DK minėtos ydingos nuostatos nebeliko ir visiška darbuotojų materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik DK nustatytais atvejais, kurių baigtinis sąrašas įtvirtintas DK 255 straipsnyje:

1. žala padaryta tyčia;
2. žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta;
3. žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
4. žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
5. žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
6. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
7. tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Atkreiptinas dėmesys į T. Bagdanskio pastabą, jog DK 255 straipsnio pavadinimą derėtų reformuluoti į: „Atvejai, kai darbuotojams netaikomos materialinės atsakomybės ribos“, o DK 255 straipsnio 1 dalies pirmą eilutę išdėstyti: „Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, neribojant jo materialinės atsakomybės, jei: <...>“, kadangi dabartinės formuluotės stokoja tikslumo ir gali iškreipti minėtų normų esmę<sup>9</sup>. Pritartina tokiai mokslininko pozicijai, kadangi DK 255 straipsnis, kuriame numatyti visiškos darbuotojų

---

<sup>9</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 335

materialinės atsakomybės atvejai, sąlyginai pakartoja DK 253 straipsnyje numatytus materialinės atsakomybės atvejus, taigi siūlytina tikslinti DK 255 straipsnio pavadinimą.

### 1.1 Žala padaryta tyčia

Tais atvejais, kai darbuotojas padaro žalą dėl neatsargumo, įprastai jam taikoma ribota materialinė atsakomybė pagal DK 253 straipsnį. Kuomet žala padaroma tyčiais darbuotojo veiksmais, jam taikoma visiška materialinė atsakomybė pagal DK 255 straipsnio 1 punktą. Priešingai nei buvo įtvirtinta DĮK, šiuo metu galiojančiame DK įstatymo leidejas nekonkretizuoja veiksmų bei pasekmių, kurios atsirado siekiant padaryti žalos darbdaviui. Tokiu būdu, DK išplečia visiškos materialinės atsakomybės taikymo galimybes nurodydamas, jog bet kuri žala, kilusi dėl darbuotojo tyčios privalo būti atlyginta visiškai. Atsižvelgiant į tai, jog DK 255 straipsnio 1 dalis numato prievolę atlyginti visą padarytą žalą, kuomet ji sukeliama tyčiais darbuotojo veiksmais, svarbu nustatyti kaltės formą, kadangi pastaroji leidžia apibrėžti kilsiančios atsakomybės rūšį bei dydį.

Kadangi, DK nepateikia išsamaus tyčios aprašymo, todėl remiantis DK 9 straipsnio 2 dalimi, ji nagrinėta vadovaujantis Civilinio kodekso normomis ir jų turinio aiškinimo praktiką plėtojančia Lietuvos Respublikos teismų praktika. Remiantis CK 6.248 straipsnio 3 dalimi, asmens kaltė pripažįstama jei, įvertinus visas faktines aplinkybes bei prievolės esmę, darbuotojas nebuvo pakankamai apdairus ir rūpestingas, kiek įprastai pagal tokias aplinkybes yra būtina. Šioje normoje įtvirtinta objektyvioji kaltės samprata, kuri suponuoja išvadą, jog nustatant asmens kaltę turi būti vertinama ne darbuotojo psichologinė būklė, o elgesys, kuris vertinamas pagal apdairaus, rūpestingo ir atidaus elgesio standartą (lot. *bonus pater familias*)<sup>10</sup>. DK komentare nurodoma jog, kaltė kartu su kitomis materialinės atsakomybės sąlygomis, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu nustatyti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius<sup>11</sup>. Taigi, DK komentaro autoriai laikosi pozicijos, jog kaltė kaip materialinės atsakomybės sąlyga, suvokiama kaip teisės pažeidėjo psichinis santykis su savo priešinga teisei veiksmais, kuomet pažeidėjas numatė padarinius, kurie dėl jo elgesio gali atsirasti. Autorius pritaria T. Bagdanskio nuomonei<sup>12</sup>, jog su tokia DK komentaro autorių pozicija

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. p. 340.

<sup>11</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. p. 359.

<sup>12</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 214.



negalima sutikti. DK komentare nurodyta nuomonė yra laikoma subjektyviu kaltes aiškinimu, kuris būdingas administracinei ir baudžiamajai teisei. Darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje asmens kaltė turi būti vertinama objektyviai, kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Taigi, sprendžiant dėl darbuotojo atsakomybės, turi būti taikomas jau minėtas protingo, apdairaus ir rūpestingo asmens elgesio standartas (objektyvus vertinimo kriterijus), o ne pažeidėjo požiūris į savo veiksmus bei jų padarinius (subjektyvus vertinimo kriterijus). Subjektyvusis kaltės aiškinimas prieštarautų DK įtvirtintiems principams bei darbo teisės prigimčiai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra išaiškinęs<sup>13</sup>, kad baudžiamojoje ir civilinėje teisėje asmens veiksmų neteisėtumas, kaltė vertinami pagal skirtingus kriterijus. Asmens veiksmų neteisėtumas ir kaltė gali būti konstatuojami ne tik dėl konkrečios normos pažeidimo, bet ir dėl asmens nepakankamai atidaus, atsargaus elgesio. Autorius pabrėžia, jog materialinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė, kuria siekiama atkurti nukentėjusiojo asmens turtinę padėtį, buvusią iki jo teisių pažeidimo, todėl turėtų būti vertinama pagal objektyvius kriterijus dėl subjekto specifiškumo. Taigi, šiuo atveju kompensacinės atsakomybės tikslas pagrindžia objektyvų kaltės aiškinimą.

Pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės atvejais, svarbus kaltės formų – tyčios ir neatsargumo – atskyrimas, kadangi visiška materialinė atsakomybė kyla tyčios atveju (nepaisant tiesioginės ar netiesioginės), o žala padaryta dėl neatsargumo paprastai lemia ribotą darbuotojo atsakomybę. Ši pozicija grindžiama LAT nuosekliai formuojama praktika, jog kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti. Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė taikoma kaltės ir kitų materialinės atsakomybės sąlygų pagrindu<sup>14</sup>. Taigi, tyčia kaip materialinės atsakomybės sąlyga visuomet suponuoja visišką materialinę atsakomybę. Tačiau, T. Bagdanskis išskiria praktinę problemą – tyčios buvimo įrodinėjimą<sup>15</sup>. Tam, jog kiltų visiška materialinė atsakomybė turi būti nustatomas nustatomas didelis neatsargumas, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia savo pareigą rūpintis darbdavio nuosavybe. Tiesa, esant nežymiams skirtumams tarp neatsargumo ir

<sup>13</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *G. Č. V. S. D., R. AB „Lietuvos draudimas“*, bylos Nr. 3K-3-597-421/2015, kat. 3.2.4.11; 3.3.1.1; 3.3.1.21; 2.5.10.5.2.4.(S);

<sup>14</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S).

<sup>15</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 152.

netiesioginės tyčios gali kilti materialinės atsakomybės instituto taikymo problema, kai dėl netinkamo atitinkamos situacijos kvalifikavimo yra traktuojama, kad asmuo veikė tyčia ir jam pritaikoma visiška materialinė atsakomybė. Esant netiesioginei tyčiai, kyla visiška darbuotojo materialinė atsakomybė, o neatsargumo atveju – ribota darbuotojo atsakomybė. Taigi, tinkamas kaltės formos nustatymas šiuo aspektu gali turėti lemiamą reikšmę darbuotojo turtinėms teisėms.

Pažymėtina, jog teismų praktika tyčia padarytos žalos atlyginimo klausimu nėra plačiai nagrinėta, kadangi praktiškai visos tokio pobūdžio bylos nagrinėjamos baudžiamojo proceso kodekso tvarka. Tiesa, kaip pavyzdį verta išskirti 2011 m. gruodžio 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J.S.*<sup>16</sup>, kurioje aiškintasi, ar atsakovas padarė darbdaviui žalą tyčia ir jam turėtų būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Byloje nustatyta, kad atsakovas žinodamas apie ginčo įsakymo priėmimo metu buvusį bendrovės nemokumą, nustatė neproporcingai didelius vadybininkės ir direktoriaus pavadootojo atlyginimus. Pastarieji buvo atsakovo žmona ir sūnus, o tai lėmė privačių ir viešųjų interesų supainiojimą. LAT vertindamas visas bylos aplinkybes bei tai, kad darbo krūvis proporcingai atlygiui nesikeitė, taigi teismas pripažino, jog pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų nustatytos aplinkybės, kasaciniam teismui leido daryti išvadą, jog bendrovės darbuotojas žalą įmonei padarė tyčiais veiksmais, todėl pagal DK 255 str. 1 punktą, atsakovui taikytina visiška darbuotojo materialinė atsakomybė<sup>17</sup>.

Reikia pažymėti, jog žalos padarymas tyčia, pagal DK 257 straipsnio 5 dalį, yra vienintelis atvejis, kuomet įstatymas nenumato galimybės mažinti atlygintinos žalos dydį. Atkreiptinas įstatymo leidėjo dėmesys į sisteminių DK 255 straipsnio 1 punkto ir DK 257 straipsnio 2 ir 5 dalių vertinimą, kurie autoriaus manymu sudaro perteklinį reguliavimą. Manytina, jog nustačius, kad žala padaryta tyčia ir darbuotojui turi būti taikoma visiška materialinė atsakomybė, DK 257 straipsnio 2 dalies nuostata yra laikytina pertekline DK 255 straipsnio 1 dalies atžvilgiu, kuomet pagal DK 257 straipsnio 7 dalį žalos padarytos tyčia atlygintinas dydis negali būti mažinamas, todėl siūlytina šią nuostatą panaikinti<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J.S.*, bylos Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11 (S).

<sup>17</sup> 2011 m. gruodžio mėn. 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J.S.* Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11 (S).

<sup>18</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 334.

Apibendrinant, galima teigti, kad praktinė problema yra tyčios buvimo įrodinėjimas, kadangi neretai gali kilti situacija, kai neatsargumas suteiks pagrindą visišką materialinę atsakomybę taikymui, todėl teismams yra svarbu tinkamai ir visapusiškai įvertinti visas faktines aplinkybes. Nustatinėjant tyčią, teismui svarbu tinkamai įvertinti ir nustatyti kaip elgtusi apdairus, atidus ir rūpestingas žmogus analogiškoje situacijoje vertinant pagal *bonus pater familias* standartą. Nustačius, jog darbuotojo elgesys neatitinka minėto standarto, teismas pagrįstai gali konstatuoti pastarojo kaltę. Pažymėtina, jog pripažinus darbuotojo veiksmus tyčiais, jis visais atvejais privalo atlyginti žalą, kuri nėra ribojama jo atlyginimo dydžiu, kadangi tai yra vienintelis visišką materialinę atsakomybę atvejis pagal DK 257 straipsnio 5 dalį, kuomet nėra numatyta galimybė mažinti atlygintą žalą.

## 1.2 Žala padaryta nusikalstama veika

Šis DK 255 straipsnio 2 punktas taikomas tais atvejais, kai darbuotojo žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota BPK nustatyta tvarka. Skirtingai nuo šiuo metu galiojančio DK 255 straipsnio 2 punkto, kuriame numatyta, jog darbuotojo visiška materialinė atsakomybė kyla dėl tokių darbuotojų veiksmų, kurie pripažįstami nusikalstamais baudžiamosios teisės prasme, senasis DĮK 145 straipsnio 3 punktas numatė, jog pakankamas pagrindas visiškai materialinei atsakomybei kilti buvo veikos, kuria padaroma žala, nusikalstamos sudėties požymių buvimas jos įvykdymo momentu<sup>19</sup>. Materialinė atsakomybė darbuotojui nėra taikoma, jeigu yra priimtas išteisinamasis nuosprendis ar baudžiamasis procesas nutraukiamas tuo pagrindu, jog nusikalstama veika nėra padaryta. Tačiau, kyla klausimas ar nutraukus baudžiamąją bylą dėl senaties, visiška materialinė atsakomybė turėtų būti taikoma? Remiantis T. Bagdanskio nuomone<sup>20</sup>, manytina, kad darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo visišką materialinės atsakomybės, kadangi baudžiamosios atsakomybės senaties termino suėjimas, nepaneigia veikos pavojingumo<sup>21</sup>. Kiti teisės mokslininkai<sup>22</sup>, papildomai išskiria situaciją, kai asmuo nuo bausmės atleidžiamas malonės tvarka ar pagal amnestijos aktą. Pripažįstama, jog šiam asmeniui vis tiek yra taikoma visiška materialinė atsakomybė. Pritartina šioms teisės mokslininkų pozicijoms, kadangi visišką materialinės atsakomybės aspektu, aukščiau

<sup>19</sup> NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A., Lietuvos TSR *Darbo įstatymų kodekso komentaras*. III dalis. T.2. Vilnius: Mintis, 1988. P. 234.

<sup>20</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 153.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. p. 237.

minėti atvejai neeliminuoja padarytos veikos pavojingumo, todėl reikalavimas darbuotojui atsakyti už nusikalstama veika padarytą žalą yra pagrįstas. Galima teigti, jog anksčiau galiojęs DĮK numatė griežtesnį visiškos materialinės atsakomybės taikymą, kuomet žala buvo padaroma nusikalstama veika, kadangi DĮK 145 straipsnio 3 punktu visiška materialinė atsakomybė kildavo nustačius darbuotojo veiksmuose baudžiamosios veikos požymių, nepriklausomai nuo to ar buvo dėl konkretaus darbuotojo inicijuotas ikiteisminis tyrimas, taikoma baudžiamoji atsakomybė ar ne<sup>23</sup>.

Pažymėtina, jog baudžiamoji veika turi būti pripažįstama kompetentingų institucijų (ikiteisminių tyrimo įstaigų, prokuratūrų, teismų), kadangi darbdavys negali nustatyti žalos padarymo nusikalstama veika. Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte įtvirtinta nuostata, jog visiška materialinė atsakomybė galima tik, kai ji konstatuota baudžiamąjį proceso nustatyta tvarka, užtikrina darbuotojo apsaugą prieš darbdavį nuo galimo piktnaudžiavimo, siekiant nepagrįstai reikalauti atlyginti žalą. Ši pozicija akcentuota ir teismų praktikoje, byloje *UAB „Dola“ v. J.B ir A.B.*, nusikalstama veika turi būti konstatuojama baudžiamąjį proceso tvarka, todėl pareikšti įtarimai, kai esama tik nusikalstamos veikos požymių, nepagrįstai pažeistų darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies teises. Taip pat, tokiu būdu neįsiteisėjus teismo nuosprendžiui, būtų pažeidžiama nekaltumo prezumpcija, tol kol oponuojanti šalis neįrodo kaltės<sup>24</sup>. Kaltinamasis aktas nepaneigia nekaltumo prezumpcijos, todėl jis tėra rekomendacinio pobūdžio išvada, neturinti imperatyvaus pobūdžio. Teismas kaltinamąjį gali išteisinti, sušvelninti apkaltinamajame nuosprendyje reikalaujamos bausmės dydį arba apkaltinamąjį nuosprendį panaikinti, ar būti pakeistas aukštesnės instancijos teismo, todėl apkaltinamasis nuosprendis įgyja svarią reikšmę tik įsiteisėjus teismo sprendimui. Žalos atlyginimas nusikalstama veika, kuri konstatuota baudžiamąjį proceso nustatyta tvarka apsaugo darbuotoją kaip silpnesnę šalį, kadangi laikomasi nekaltumo prezumpcijos. Tokiu būdu užkertamas kelias darbdaviui piktnaudžiauti teise išsireikalaujant visišką materialinę atsakomybę iš darbuotojo, kuris dar tik įtariamas padaręs nusikalstamą veiką, tačiau ji nėra konstatuota baudžiamąjį proceso tvarka. Taigi, tik paneigus nekaltumo prezumpciją ir įrodžius kaltę, kuri įtvirtinama įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu iš darbuotojo gali būti reikalaujama atlyginti visišką materialinę žalą.

---

<sup>23</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) ir atsakovo I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.* Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3;

<sup>24</sup> R. Jurka; R. Ažubalytė; M. Gušauskienė; A. Panomariovas. *Baudžiamąjį proceso principai*. Eugrimas, 2009. P. 111.

Pažymėtina, jog baudžiamoji byla gali būti nutraukta ir kitais, baudžiamojo įstatymo numatytais atvejais, kuomet kaltinamasis atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės. Ikiteisminio tyrimo institucijos ar teismas bausmes ir jų dydį gali koreguoti pagal baudžiamojo įstatymo normas, ar net atleisti nuo tokios atsakomybės darbuotoją. Tiesa, darbdavys pagal Baudžiamojo proceso 112 straipsnį<sup>25</sup>, darbuotojui padariusiam nusikalstamą veiką baudžiamojoje byloje gali pareikšti civilinį ieškinį. Tokiu atveju, teismas įvertina pateiktus įrodymus ir jų dydžio pagrįstumą. Tuomet, teimas ieškinį patenkina, visiškai ar iš dalies, arba jį atmeta. Tais atvejais, kai civilinio proceso metu padarytos žalos apskaičiuoti tiksliai negalima, teismas priimdamas apkaltinamąjį nuosprendį gali pripažinti civiliniam ieškovui teisę į žalos atlyginimą, o sprendimą dėl ieškinių dydžio perduoti civilinio proceso tvarka vēlesniam išnagrinėjimui<sup>26</sup>. Jeigu žalos atlyginimo klausimas išnagrinėjamas baudžiamojo proceso tvarka, civilinio proceso tvarka šis klausimas nebėra sprendžiamas.

Galimi išimtiniai atvejai, kuomet pagal byloje surinktą medžiagą nėra įmanoma tiksliai nustatyti civilinio ieškinių dydžio. Tokiais atvejais teismas priimdamas kaltinamąjį nuosprendį gali pripažinti civilinio ieškovo teisę į ieškinių patenkinimą, o konkretaus ieškinių dydžio klausimas perduodamas nagrinėti civilinio proceso tvarka (BPK 115 straipsnio 2 dalis).

Remiantis aukščiau išdėstyta pozicija, išskirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinę byla *UAB „Dola“ prieš J.B ir A.B.*<sup>27</sup>, kurioje ieškovas reikalavo taikyti visišką materialinę atsakomybę atsakovėms pagal DK 255 straipsnio 2 punktą. Ieškovas ginčijo atsakovių veiksmus kaip turinčius nusikalstamos veikos požymių remdamasis bylos medžiaga ir atsakovių paaiškinimais. Nors apeliacinės ir pirmosios instancijos teismai konstatavo atsakovių kaltę, tačiau kasacinio teismo teisėjų kolegija atmetė tokį ieškovo reikalavimą kaip teisiškai nepagrįstą, kadangi baudžiamoji byla buvo nutraukta neįrodžius atsakovių dalyvavimo nusikalstamoje veikoje. Taigi, negalima daryti išvados, jog ieškovui žala buvo padaryta atsakovių nusikalstamais veiksmais, todėl minėtasis straipsnis šiuo atveju atlyginant žalą nėra taikomas. Pabrėžtina, jog nusikalstama veika turi būti konstatuota baudžiamojo proceso nustatyta tvarka, todėl nepakanka nustatyti tik

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002. Nr. IX-785 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>26</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 153.

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio mėn. 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dola“ prieš J.B ir A.B.* Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16. 6, 16. 7 (S).

nusikalstamos veikos požymių, o reikia įrodyti atsakovių dalyvavimą nusikalstamoje veikoje.

Atkreiptinas dėmesys į 2015 m. spalio 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį civilinėje byloje *B.D (B.D.) v. M.T.*<sup>28</sup>, kurioje kasacinis teismas suformavo ganėtinai reikšmingą poziciją teismų praktikoje, kuomet darbdavys buvo likviduotas dėl bankroto, tačiau darbuotojui taikyta tiesioginė civilinė atsakomybė dėl jo nusikalstamais veiksmais, atliekant darbinės funkcijas, padarytos žalos kito darbuotojo sveikatai. Byloje konstatuota, jog darbuotojas padaręs žalą nusikalstamais veiksmais, kurie yra konstatuoti Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, ir iki žalos atlyginimo išnykus subjektui (darbdaviui), privalančiam už jį atlyginti žalą, gali būti tiesioginės civilinės atsakomybės subjektas (tiesioginis skolininkas) pagal deliktinę prievolę<sup>29</sup>. Pripažinta, jog darbuotojas privalo atlyginti žalą, kuri padaryta jo nusikalstama veika, kuri konstatuota BPK nustatyta tvarka (DK 255 straipsnio 2 punktas), o tai reiškia, kad darbdavys atlyginęs darbuotojo nusikalstamais veiksmais padarytą žalą, turi regreso teisę į nukentėjusiajam išmokėtą žalos atlyginimą dėl darbuotojo kaltės Civilinio kodekso 6.264 straipsnio<sup>30</sup> pagrindu. Darbdaviui šia teise pasinaudojus, darbuotojui atsirandantys turtiniai padariniai iš esmės nesiskirtų nuo tų, kurie būtų, jei jis žalą atlygintų tiesiogiai nukentėjusiajam. Tai patvirtina poziciją dėl darbuotojo tiesioginės atsakomybės galimumo, kai už jį privalantis atlyginti žalą asmuo nebeegzistuoja. Autoriaus nuomone, šios bylos pagrindu turėtų kilti vis daugiau ginčų ir bylų teismuose, kuomet darbdavio neatlygintą žalą dėl įmonės bankroto bus siekiama išieškoti tiesiogiai iš žalą padariusio darbuotojo, kai ta žala padaroma nusikalstamais veiksmais, konstatuotais Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Manytina, jog LAT pagrįstai atsižvelgė į būtinybę apsaugoti nukentėjusiojo interesus. Atsižvelgiant, kad tais atvejais, kai įmonė, atsakinga už žalos atlyginimą, tačiau jos neatlyginusi, likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam. Autoriaus nuomone, tai patvirtina konstitucinį principą atlyginti

---

<sup>28</sup> 2015 m. spalio 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *B.D (B.D.) v. M.T.*, bylos Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1; 2.5.10.2.4.2 (S).

<sup>29</sup> 2015 m. spalio mėn. 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *B.D (B.D.) v. M.T.* Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1; 2.5.10.2.4.2 (S).

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).

nukentėjusiajam padarytą materialinę žalą<sup>31</sup> bei užtikrina darbuotojo kaip silpnesniosios darbo santykių šalies apsaugą.

Remiantis tai kas išdėstyta, galima teigi, jog šis visiškos materialinės atsakomybės atvejis apsaugo ne tik darbdavio interesus, tačiau išlaikydamas interesų pusiausvyrą, įtvirtintos nekaltumo prezumpcijos pagalba apsaugo ir patį darbuotoją, kadangi jam visiška materialinė atsakomybė kyla tik baudžiamojo proceso tvarka konstatavus nusikalstamą veiką. Pareikštas kaltinamasis aktas laikytinas subjektyvia ikiteisminio tyrimo pareigūno ar institucijos nuomone, kuri nėra teisiškai privaloma ir vertinama kaip rekomendacinio pobūdžio. Teismas gali kaltinamąjį išteisinti, skirti švelnesnę bausmę ar panaikinti apkaltinamąjį nuosprendį. Tačiau, kaip jau minėta baudžiamojo proceso nutraukimas ne visais atvejais panaikina visiškos materialinės atsakomybės taikymą. Taigi, šio DK 255 straipsnio 2 punkto specifika pasižymi, jog net ir visiškos materialinės atsakomybės atžvilgiu, turi būti vertinama asmens nekaltumo prezumpcija, kuri turi būti paneigta BPK nustatyta tvarka.

### **1.3. Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis**

Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktas reglamentuoja dar vieną visiškos materialinės atsakomybės atvejį, kuomet darbuotojo atsakomybė neribojama jokiais dydžiais. Visiškos materialinės sutarties sudarymo ypatumai, nurodyti Darbo kodekso 256 straipsnyje, reguliuojančiame darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl tokio pobūdžio sutarties, kurios pagrindas darbo veiklos pobūdis, priklausantis nuo darbuotojo veiklos funkcijų, susijusių su materialinių vertybių sauga. Tokio pobūdžio sutartis sudaroma išimtinai darbdavio interesais, todėl būtent jis yra atsakingas už pastarosios sudarymo iniciatyvą, kadangi priešingu atveju darbuotojas praradęs, sugadinęs ar kitaip netekęs materialinių vertybių atsakytų ribotai pagal bendrąją taisyklę. Darbdavys turi teisę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų arba individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį, priklausomai nuo aplinkybių bei reikalavimų įstatyme. Taigi, ši sutartis yra dvišalė, pagal kurią tiek darbuotojas, tiek darbdavys prisiima tam tikrus įsipareigojimus<sup>32</sup>. Pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas dar neužtikrina visiškos materialinės atsakomybės taikymo, kadangi

---

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. kovo 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prekių ženklų įstatymo 51 straipsnio (2000 m. spalio 10 d. redakcija) 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

<sup>32</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kubiliaus transportas“ v. S.P. Nr. 3K-3-605-313/2015, kat. 1.3.7.7 (S).

ji gali būti taikoma tik esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, todėl negalima ignoruoti bendrųjų visiškos materialinės atsakomybės taikymo reikalavimų. Pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktą, darbuotojas turi atlyginti žalą neatsižvelgiant į kaltės formą. Sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbuotojo kaltė yra preziumuojama. Nors tai nėra įtvirtinta DK, tačiau tokia taisyklė formuluojama teismų praktikoje<sup>33</sup>. Todėl skirtingai nei įprasta, atsakovas turi paneigti savo kaltę, pateikdamas nekaltumą pagrindžiančius įrodymus.

Svarbu pažymėti, jog materialinės vertybės nepriklausomai nuo jų paskirties darbuotojui turi būti realiai perduotos saugoti ar kitais tikslais. Jei toks turtas, neperduotas darbuotojui pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir būtų pavyzdžiui sugadintas dėl darbuotojo neatsargumo, jam atsirastų tik ribota materialinė atsakomybė (jei nėra kitų šiame DK straipsnio nurodytų visiškos materialinės atsakomybės pagrindų)<sup>34</sup>. Tiesa, gali kilti klausimas, kodėl DK 256 straipsnio 1 dalyje papildomai yra minimos darbo priemonės kaip materialinės vertybės, kurių materialinė apsauga išskiriama ir DK 255 straipsnio 4 punkte. Šiuo aspektu svarbu, jog darbuotojas, kuriam perduotos materialinės vertybės naudotis darbe, nesudaręs visiškos materialinės atsakomybės sutarties, už materialaus turto sugadinimą ar sunaikinimą nesant tyčios atsako ribotai, o tik jas praradęs atsako visiškai. Tuo tarpu darbuotojas su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, abiem atvejais atsakys visiškai, neatsižvelgiant į kaltės formą<sup>35</sup>.

Praktikoje galimi atvejai, kuomet iš darbuotojo, darbdavys turi teisę išieškoti ne tik žalą kilusią už prarastą ar sugadintą jo turtą, tačiau ir sumokėtas baudas<sup>36</sup>. Tokiais atvejais svarbu nepamiršti, jog galima darbo teisės konkurencija su civilinės teisės nuostatomis. Būtent vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) byloje, kilo ginčas, kuomet atsakovas dirbęs pas ieškovą vairuotojumi – ekspeditoriumi, Didžiojoje Britanijoje neteisėtai vežė keturis nelegalius asmenis. Tiek ieškovui, tiek atsakovui skirtos baudos po 1200 svarų sterlingų, už kurias sumokėjo ieškovas, kadangi atsakovas to nepadarė. Atsakovui nesumokėjus jam paskirtos baudos, ieškovas dėl transporto

---

<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje „UAB Kubiliaus transportas“ v. S.P. Nr. 3K-3-605-313/2015, kat. 1.3.7.7 (S); Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų kolegijos 2010 m. rugpjūčio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „ORVIGA“ v. D.R. Nr. 2A-731-340/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 16.8; 121.15; 121.18; 121.21 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje „UAB Transilgė“ v. J.L. ir V.K. Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7. 3. 2.

<sup>34</sup> NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 389.

<sup>35</sup> NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 395.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio mėn. 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transtira“ v. S.K. Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.



priemonės sulaikymo galėjo patirti atitinkamų praradimų, nes ji nebūtų panaudota įmonės veikloje. Ieškovui sumokėjus baudą tarp šalių atsirado kitokie – civilinės, bet ne darbo teisės reglamentuojami, – santykiai. Apeliacinis teismas, sprenddamas ginčą rėmėsi DK nuostatomis dėl visiškos materialinės atsakomybės atlyginimo pagal DK 255 straipsnio 3 punktą. Kasacinis teismas pažymėjo, jog Apeliacinis teismas netinkamai vertino ieškovo reikalavimo dalies pagrindą, kadangi turi būti neapsiribota vien tik Darbo kodekso nuostatomis dėl visiškos materialinės atsakomybės, reglamentuojančiomis visą žalos atlyginimą. Ieškovui sumokėjus atsakovui paskirtą baudą, šis nepatyrė tų išlaidų, kurios jam buvo neišvengiamos. Nepatirdamas neišvengiamų išlaidų, atsakovas nepagrįstai praturtėjo kito asmens, t. y. ieškovo, sąskaita, nes sutaupė turtą, kurį pinigine išraiška turėjo perduoti kitiems asmenims – sumokėti baudą. Minėta, kad apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl šios ieškovo reikalavimo dalies, vadovavosi Darbo kodekso normomis, reglamentuojančiomis visiškos žalos atlyginimą, t. y. tuo, kad tarp šalių buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (DK 255 straipsnio 3 punktas). Tačiau, šios materialios įstatymo normos taikymas yra nepagrįstas, nes šalių santykiai dėl baudos, sumokėtos už atsakovą, atsirado ne iš darbo santykių. Taikydamas darbo įstatymus, reglamentuojančius darbuotojo visišką materialinę atsakomybę, apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė ir aiškino įstatymo normas, todėl materialinės atsakomybės normų taikymas pagal DK šiuo atveju nepagrįstas.

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties svarbą išskiria tai, jog šiam institutui reguliuoti yra skirtas atskiras DK 256 straipsnis, numatantis konkrečius subjektus ir sąlygas tokiai sutarčiai sudaryti: tai darbuotojai kuriems yra sukakę daugiau nei aštuoniolika metų, kurių darbas yra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. DK 256 straipsnio 1 dalis numato, jog „konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“<sup>37</sup>. Pritartina T. Bagdanskio nuomonei<sup>38</sup>, jog dirbant DK 256 straipsnyje numatytus darbus ir sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, tačiau nesudarius kolektyvinės sutarties ir (ar) nenumačius darbų ir pareigų sąrašo darbo tvarkos taisyklėse, visiška materialinė atsakomybė vis tiek turėtų būti taikoma. Tokios pačios pozicijos laikosi ir LAT, kuris išaiškino, jog pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką DK 256 straipsnio norma, kad

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>38</sup> T. BAGDANSKIS. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2015, p. 15.

konkrečių darbų ir pareigų, dėl kurių gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys su darbuotojais, sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, nėra imperatyvi, o tokio sąrašo nebuvimas nedaro individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties neteisėtos, jeigu ji atitinka pirmiau aptartus įstatymo reikalavimus. Aptariamoms nuostatom tikslas yra skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą įmonėse, nes taip užtikrinamas geresnis darbdavio ir darbuotojų interesų derinimas. Įstatymo aiškinimas, pagal kurį įmonėje nesant kolektyvinės sutarties būtų draudžiamas visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės sutarčių sudarymas, reikštų neproporcingą darbdavio turtinių interesų ribojimą. Aplinkybė, jog darbovietėje yra arba nėra sudaryta kolektyvinė sutartis ar darbų ir pareigų sąrašas darbo tvarkos taisyklėse, manytina negali būti lemianti asmenų dirbančių su materialinėmis vertybėmis atsakomybę, kadangi tai pažeistų bendruosius teisingumo ir protingumo principus<sup>39</sup>. T. Bagdanskis kelia retorinį klausimą – ar tam, kad būtų taikoma visiška materialinė atsakomybė, įmonėje turinčioje tris darbuotojus, būtina kolektyvinė sutartis ar to numatymas darbo tvarkos taisyklėse?<sup>40</sup> Remiantis LAT praktika, visiškai materialinei atsakomybei kilti nėra būtina, kad darbdavys turėtų veikiančią kolektyvinę sutartį ir kad joje būtų atitinkamas pareigų sąrašas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, byloje *A.S. prieš UAB „Atridas“*<sup>41</sup> nustatė, jog darbuotojas pas darbdavį dirbo vadybininku, kurio darbas buvo susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu kaip tai numatyta DK 256 straipsnio 1 dalyje, kuomet galimos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vertinimu, tokia darbo sutartis buvo sudaryta pagrįstai, kadangi darbo pobūdis lėmė visiškos materialinės atsakomybės būtinumą. Autoriaus nuomone, tokia teismo pozicija pagrįsta, kadangi kolektyvinės sutarties nebuvimas, nepagrįstai užkirstų kelią materialinės atsakomybės sutarties sudarymui. Jei asmens darbo pobūdis atitinka straipsnio reglamentavimą, manytina yra logiškas pagrindas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį nedidelį skaičių darbuotojų turinčiose įmonėse, kuriose nesudaryta kolektyvinė sutartis. Taigi, pritartina ir T. Bagdanskio nuomonei, jog pareigų ir darbų sąrašas turėtų būti nustatomas tik tuomet, jei kolektyvine sutartimi yra numatomi darbai, kurie nenustatyti įstatyme (DK 255 straipsnio 1 dalies 7 punktas), todėl atitinkamai

---

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „TFA Logistic“ v. V. S., If P&C Insurance AS*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.5.1; 16.7.; 16.8.;60.; 73.2.6.2 (S).

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11. 9. 12 (S).

siūlytina atlikti pakeitimus Darbo kodekse<sup>42</sup>. Pažymėtina, jog toks siūlytinis įstatymo keitimas yra pagrįstas ir tuo aspektu, jog privalomas kolektyvinės sutarties turėjimas negali būti pateisinamas rinkos ekonomikos atžvilgiu bei pažeidžia teisingumo ir protingumo principus. Kolektyvinės sutarties nebuvimas įmonėje, taip pat apriboja sprendimų priėmimo laisvę darbovietėje, kuomet šie turi būti privalomai priimami socialinės partnerystės pagrindu. Ne visose įmonėse yra sudaromos kolektyvinės sutartys, ar daugelis jų tiesiog neturi galimybės sudaryti tokių sutarčių dėl savo dydžio, todėl autoriaus nuomone įstatymo leidėjo siekis visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą susieti su kolektyvinės sutarties buvimu įmonėje yra nevisapusiškai pagrįstas ir racionalus.

V. Nekrašo nuomone, kuomet įmonėje nesudaroma kolektyvinė sutartis, visiškas materialinės atsakomybės sutarties sudarymas galimas, jei tai numatoma darbo tvarkos taisyklėse ar vietiniame norminiame akte<sup>43</sup>. Byloje *G.Š. ir I.M. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, LAT nustatė, kad atsakovo valdyba, iki priimant kolektyvinę sutartį, patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos turi atlikti darbuotojai ir su kuriais gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Tuo pačiu, buvo patvirtinti sutarčių pavyzdžiai, o darbuotojai supažindinti su materialinės atsakomybės normomis. Šioje byloje, LAT prilygino vienašališkai priimtą lokalinį teisės aktą – valdybos nutarimą kolektyvinei sutarčiai, pripažindamas, jog tai buvo atlikta nepažeidžiant DK 256 straipsnio 1 dalies. Tačiau, šiuo aspektu reikia pažymėti, jog toks lokalinio teisės akto prilyginimas kolektyvinei sutarčiai paneigia pačią kolektyvinių santykių ir socialinės partnerystės siekiamybę. Manytina, jog teismai neturėtų leisti darbdaviams piktnaudžiauti priimamais lokaliniais teisės aktais įmonėse, ignoruodami teisinių santykių specifiką ir sudarydami neteisėtas sąlygas apeiti kolektyvinės sutarties institutą. Galima teigti, kad šis pasiūlymas nėra tinkama išeitis įstatyme numatytos spragos sprendimui, todėl prirtartina aukščiau minėtai pozicijai keisti esamą reglamentavimą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu<sup>44</sup>, kolektyvinė sutartis bei darbų ir pareigų sąrašo įtraukimas į ją nėra privalomas. Teismo nuomone, pats faktas, jog materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu,

---

<sup>42</sup> T. BAGDANSKIS. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2015, p. 17.

<sup>43</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 397.

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S).

gabenimu ir dėl priemonių perduotų naudotis darbe yra pakankamas. Kasacinis teismas byloje pažymėjo, kad materialinės atsakomybės sutartis, kaip ir bet kuri kita sutartis, turi būti aiškinama įvertinus tikruosius šalių ketinimus, sutarties sudarymo tikslus, sutarties šalių elgesį po sutarties sudarymo ir kitas reikšmingas aplinkybes, o ne tik vertinant patį tekstą ir jį aiškinant pažodžiui. Teismas remdamasis bendrosiomis CK 6.193 straipsnyje numatytomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis, atsižvelgdamas į tęstinį materialinės atsakomybės sutarties pobūdį, o taip pat pasitelkdamas sisteminių sutarčių aiškinimą, pripažino, jog šioje byloje atsakovas įsipareigojo visiškai materialine atsakomybe už jam patikėtų ir perduotų materialinių vertybių apsaugą. Faktas, jog pagal ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktą, atsakovas priėmė automobilį reiškia, kad pastarasis tapo visiškai materialinės atsakomybės sutarties reguliavimo objektu ir pateko į sutarties reguliavimo sritį. Taigi, teismų praktikos laikoma, jog kolektyvinė sutartis bei darbų ir pareigų sąrašo įtraukimas į ją nėra privalomas, jeigu visiškai materialinės atsakomybės sutartis būtų sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe.

Darbuotojų visiškai materialinės atsakomybės taikymo problematika galima darbo santykio šalims dar nesudarius visiškai materialinės atsakomybės sutarties. Pažymėtina, kad visiškai materialinės atsakomybės sutarties privalomumo teisės aktuose nėra įtvirtinta, kadangi įstatymas numato tik galimybę sudaryti visiškai materialinės atsakomybės sutartį, tačiau ne imperatyvą. Darbdavys neturi teisės reikalauti ir priverstinai liepti pasirašinėti visiškai materialinės atsakomybės sutarties, kadangi turi būti vadovaujamas sutarčių laisvės principu, todėl darbuotojas laisva valia renkasi sudaryti tokią sutartį ar ne. Vis dėl to, reikia atsižvelgti į faktą, jog darbdavys yra suinteresuotas sudaryti tokią sutartį, kadangi jam svarbu užtikrinti materialaus turto apsaugą, o būtent asmenų dirbančių su materialinėmis vertybėmis pagrindinė darbuotojo funkcija yra tokia. Visiškai materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo aspektu, T. Bagdanskis kelia klausimą kaip reiktų vertinti darbuotojo atsisakymą sudaryti visiškai materialinės atsakomybės sutartį<sup>45</sup>, ypač tais atvejais, kai ši sutartis dar nebuvo pasirašyta. Autoriaus nuomone, galimi trys sprendimo variantai: pirma, kai darbo santykiai jau yra besitęsiantys, tai turėtų būti laikytina darbo sąlygų keitimu, todėl priklausomai nuo darbuotojo valios, galimi tolesni veiksmai – darbuotojui atsisakius sudaryti susitarimą dėl visiškai materialinės atsakomybės, jam turi būti siūlomas kitas darbas, o nesant tokios

---

<sup>45</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P.156.

galimybės ar darbuotojui atsisakius perkėlimo į kitą darbą, sutartis gali būti nutraukta DK numatyta tvarka. Antra, neatmestina galimybė tęsti darbo santykius, net darbuotojui ir atsisakius sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tačiau tokiu atveju darbuotojui kiltų tik ribota materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus nurodytus DK 255 straipsnyje. Trečia, darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnio ir 130 straipsnio numatytą tvarką.

Apibendrinant individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo analizę, darytina išvada, jog šios sutarties sudarymas išimtinai naudingas darbdaviui dėl pastarojo suinteresuotumo apsaugoti savo materialų turtą. Sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbuotojo kaltė yra preziumuojama pagal teismų praktikoje formuojamą taisyklę. Tik darbuotojui paneigus savo kaltę, jam visiška materialinė atsakomybė nebus taikoma. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis nėra besąlyginė, todėl ji sudaroma laikantis DK 256 straipsnyje nurodytų reikalavimų. Pažymėtina, jog nors ši sutartis sudaroma išimtinai darbdavio interesais, tačiau šalys prisiima abipuses teises ir pareigas, kurių pagal sudarytą sutartį turi laikytis, todėl ne tik darbuotojas prisiima įsipareigojimus darbdavio materialinių vertybių atžvilgiu, tačiau ir darbdavys turi sudaryti tinkamas sąlygas apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes.

*Visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe.* Sparčiai vystantis prekybos ir gamybos procesams bei jų organizavimui, praktika diktuoja poreikį sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Tiesa, taikyti kolektyvinį visiškos materialinės atsakomybės susitarimą galima tik esant šioms aplinkybėms: kuomet darbas yra dirbamas grupės darbuotojų, neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę, darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai, galiausiai darbuotojai su kuriais ketinama sudaryti tokias sutartis, turi aštuonioliką metų. Netenkinant šių paminėtų sąlygų, sudaryta grupinė sutartis bus negaliojanti ar neįgyvendinama<sup>46</sup>. Grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartis pasirašoma visų grupės narių.

Nagrinėjamos temos aspektu, svarbu detaliau išanalizuoti grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės specifiką. Pagal DK 255 straipsnio 3 punktą, nedetalizuojama kokia visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaryta su darbuotoju – individuali ar grupės. Žvelgiant iš darbdavio perspektyvos, esminio skirtumo šiuo atžvilgiu nėra, tačiau jis reikšmingas nustatant darbuotojo atsakomybę. Remiantis DK

---

<sup>46</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P.159.

256 straipsnio 2 dalimi, esant sudarytai grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai padarytą žalą atlygina visi šią sutartį pasirašiusieji darbuotojai. Pagal bendrą taisyklę, darbdaviui padarytos žalos dėl grupės darbuotojų kaltės atsakomybė yra dalinė, tai yra kiekvieno dalis atlyginant žalą yra nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nėra numatyta kitaip. Kuomet keli darbuotojai nėra pasirašę grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutarties, padaryta žala dėl jų kaltės atlyginama nustatinėjant darbuotojų kaltės laipsnį. Tuo tarpu, kai darbuotojai yra susieti bendra grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartimi, padaryta žala atlyginama proporcingai jų dirbtam laikui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo klausimu pasisakė, jog Civilinio kodekso normos netaikytinos, kuomet kyla dviejų ir daugiau asmenų solidariosios atsakomybės klausimas, kilęs iš darbo santykių ir šių asmenų susitarimas nėra nustatytas sutartyje, o prievolės dalykas yra dalus<sup>47</sup>. T. Bagdanskio nuomone, reikalingos Darbo kodekso pataisos, numatančios, jog kilusiai žalai dėl dviejų ar daugiau darbuotojų veiksmų ar neveikimo, turėtų būti taikoma dalinė, o ne solidarioji atsakomybė<sup>48</sup>. Teisės moksle, tai aiškinama tuo, jog žala padaroma ne dėl vienkartinio pažeidimo, o sukeliama per ilgą bendro darbo laikotarpį, taigi nustatyti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį atskirai yra praktiškai neįmanoma<sup>49</sup>. Dirbtu laiku yra laikoma faktiškai dirbo laiko trukmė, o ne darbo teisinio santykio tęstinumas, todėl į šią trukmę neįskaitomas laikas, kai darbuotojas atostogavo, sirgo ir panašiai. Tiesa, kai kurių teisės mokslininkų nuomone, dirbto laiko kriterijus neturėtų būti lemiamas, kuomet yra nustatinėjama grupės darbuotojų materialinė atsakomybė<sup>50</sup>. Šiai nuomonei autorius nelinkęs pritarti dėl pernelyg sunkaus kaltės individualizavimo. Manytina, jog objektyvusis kriterijus skatina pačius darbuotojų kolektyvo narius pasitikėti vienas kitu bei užtikrina darbdavio interesus, kadangi remiantis T. Bagdanskio nuomone<sup>51</sup> solidari darbuotojų atsakomybė sukeltų pernelyg daug painumo, jei darbuotojams tektų aiškintis tarpusavyje dėl padarytos žalos. Su materialinėmis vertybėmis dirba keletas žmonių, turinčių skirtingą darbo pobūdį ir priėjimą prie materialinių vertybių, taigi kaltės laipsnio aiškinimasis gali tapti beprasmiš.

---

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje *AB banko „Hansabankas“ v. O. R.* Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16. 7; 16. 8; 114. 4; 114. 5 (S).

<sup>48</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 333.

<sup>49</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004 p. 398.

<sup>50</sup> MACIJAUSKIENĖ R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2003. Nr. 25(17). p. 86.

<sup>51</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 333.

Tais atvejais, kai žala padaroma bendrai keletos darbuotojų, tačiau nėra sudarytos kolektyvinės sutarties, kiekvieno atsakomybė nustatoma pagal kaltės laipsnį (CK 6.279 straipsnio 2 dalis). Kaip minėta, sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį, abipuses teises ir pareigas įgyja tiek darbuotojas, tiek darbdavys, todėl abi darbo santykių šalys yra įpareigosotos elgtis rūpestingai, atidžiai ir nepažeidžiant sutarties. Tam tikrais atvejais, siekiant suorganizuoti tinkamesnę materialinių vertybių apsaugą, galima išrinkti grupės darbuotojų vadovą, kurio pareigos ir teisės papildomai turi būti aptartos sutartyje.

Pažymėtina, kad jeigu DK 257 straipsnio 5 dalies atžvilgiu, tam tikram darbuotojui yra mažinamas atlygintinos žalos dydis dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindu padidinti atlygintiną žalą kitiems grupės darbuotojams. Taigi, neatsižvelgiant į konkretaus grupės nario kaltės laipsnį ar dirbtą laiką, jeigu yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, dėl šio darbuotojo turtinės padėties negali būti bloginama kitų grupės dalyvių padėtis ir didinamas jų atlygintinos žalos dydis.

Lygiai taip pat, kaip ir individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taip ir grupės darbuotojų visiškos materialinės sutartis yra tęstinė, todėl ji galioja nuo pat pasirašymo momento iki darbo santykių pabaigos, ar darbo su materialinėmis vertybėmis laikotarpio. Grupės narys yra atsakingas tik už jam patikėtą turtą, todėl darbdavio nepatikėto ir darbuotojui saugoti nepriklausančio turto žalos atvejais atlyginami pagal bendrąsias materialinės atsakomybės normas. Reikia pažymėti, jog tais atvejais, kai iš grupės, kurioje yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis išstoja darbuotojas, rekomenduotina užfiksuoti išstojimo datą, siekiant išvengti ateityje galimų ginčų ir neaiškumų. Kuomet į grupės darbuotojų gretas, su kuriais sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis priimamas naujas darbuotojas, užtenka šios sutarties priede atlikti atitinkama įrašą. Tačiau, kaip pažymi V. Nekrašas, tais atvejais, kai keičiasi daugiau nei pusė grupės narių arba keičiasi esminės sutarties sąlygos, rekomenduotina sudaryti naują grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartį<sup>52</sup>. Įprastai, grupės darbuotojų darbo metu padaryta žala tampa akivaizdi tik atlikus inventorizaciją, todėl daugeliu atveju inventorizaciją atlikti yra rekomenduotina. Darbdavys į kolektyvą priimdamas naujus narius, klausimą dėl inventorizacijos būtinumo turi spręsti su kitais kolektyvo nariais. Priėmus sprendimą inventorizacijos neatlikti, naujai priimamas darbuotojas turi duoti rašytinį sutikimą, jog pastarojo atžvilgiu taikoma visiška materialinė atsakomybė be inventorizacijos.

---

<sup>52</sup> NEKRAŠAS V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. p. 398.

Manytina, jog Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostata dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, jog konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse kelia nemažai taikymo problemų praktikoje. Todėl, atitinkamai norint suderinti Darbo kodekso sistemiškumą bei panaikinti praktikoje kylančias taikymo problemas, siūlytina panaikinti minėtą Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir (ar) numatymo darbo tvarkos taisyklėse. Pagal bendrąją teismų praktikos formuojamą taisyklę, grupės darbuotojų atsakomybė yra dalinė, todėl kiekvieno iš jų atlygintinos žalos dalis nustatinėjama proporcingai darbuoto dirbtam laikui, jei sutartyje nenumatyta kitaip. Siūlytina atitinkamai įtraukti į darbo kodeksą pakeitimus, kurie nustatytų, jog kelių darbuotojų veiksmais padaryta žala užtraukia dalinę, o ne solidariąją atsakomybę.

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

Tam, kad darbuotojas tinkamai atliktų savo darbinės funkcijas, būtų pajėgus atlikti pavestą darbą, apsaugotų savo ir kitų asmenų sveikatą bei gyvybę, jam yra perduodami darbdaviui nuosavybės teise priklausantys įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės, būtini naudoti gamybos procese. Šis punktas, visiškos materialinės atsakomybės aspektu gali būti problematiškas praktikoje dviem atžvilgiais – kuomet yra nustatinėjamas materialaus turto perdavimo faktas arba „įrankio“ bei „priemonės“ sąvokų atskyrimo problematika.

Visiškos materialinės atsakomybės susitarimų atvejais itin svarbu fiksuoti patį materialaus turto perdavimo faktą. Tai yra aktualu darbdaviui, kadangi pastarasis yra įpareigotas įrodyti turto perdavimo faktą darbuotojui, kadangi atsakomybė darbuotojui kyla tik už perduotas darbdavio vertybes. Galima įžvelgti įstatymų leidėjo apsaugą darbuotojo interesų atžvilgiu, kadangi nuostatoje nurodoma, jog žala padaroma prarandant vertybes, kurios yra perduotos. Jeigu, darbdavys nesugeba įrodyti materialinių vertybių perdavimo fakto, darbuotojui negali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Iš to seka labai svarbus aspektas, jog materialus turtas turi būti perduotas asmeniškai. Tais atvejais, kuomet darbo priemone naudojasi keli darbuotojai ar grupė asmenų, o priemonės nėra perduodamos vienas kitam asmeniškai, kilusią žalą nustatyti būtų be galo sunku, todėl taikyti visišką materialinę atsakomybę konkrečiau darbuotojo atžvilgiu būtų nepagrįsta. Galima išskirti stambias darbo priemones, pvz. stakles,



kuriomis naudojasi ne vienas darbuotojas, todėl jos nėra perduodamos konkrečiam darbuotojui atlikti paskirtus darbo procesus. Taip pat, reikia pažymėti, jog darbuotojas gali atsisakyti priimti įrankius asmeniškai, kuomet nėra sudarytų sąlygų apsaugoti jų, t.y. atvejai, kai darbo įrankiais naudojasi ne vienas darbuotojas ar nėra saugios vietos jiems laikyti ir kita<sup>53</sup>.

DK 255 straipsnio 4 punkto atžvilgiu, esminę reikšmę turi žodis „praradimas“, kadangi už neatsargų perduotų daiktų sugadinimą ar sunaikinimą darbuotojas atsako ribotai, jei visiška materialinė atsakomybė neatsiranda kitais pagrindais, o darbo priemonės ar įrankius bei kitas medžiagas skirtas gamybos procesui praradus, jam bus taikoma visiška materialinė atsakomybė, nepriklausomai nuo kaltės formos.

Materialinių vertybių perdavimas, suponuoja ir kitą diskutuotiną klausimą, tai jau minėta „įrankio“ bei „priemonės“ sąvokų atskyrimo problematika, kadangi DK 256 straipsnis numato visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą, kai darbo priemonė perduodama naudotis darbe. Remiantis Darbo kodekso komentaru, įrankių samprata pateikiama kaip – visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas<sup>54</sup>. Šis darbo kodekso komentaro apibrėžimas nepakankamai konkretus tam, kad būtų galima daryti konkrečią takoskyrą tarp abiejų sąvokų. Taip pat, reikėtų atkreipti dėmesį, jog neretai įrankio sąvoka gali patekti po priemonės sąvoka, kadangi pastaroji yra kur kas platesnė, tam tikrais atvejais apimanti ir visus kitus darbo instrumentus<sup>55</sup>. Atsižvelgtina į Valstybinės lietuvių kalbos komisijos „Darbo priemonės“ pateiktą sąvoką, kurioje nurodoma, kad tai yra daiktai, kuriais žmogus paveikia darbo objektą ir jo formą. Tokiems daiktams galima priskirti įvairius mechaninius prietaisus, įrenginius, mašinas, stakles ir kita<sup>56</sup>. Pritartina T. Bagdanskio nuomonei, jog įrankį nuo priemonės galėtų skirti funkcinė daikto paskirtis<sup>57</sup>. Teisininko nuomone, priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti, o įrankio – tiesioginė, nes be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, byloje *J. D. individualioji įmonė prieš D. Z.* konstatavo, jog automobilis turi būti traktuojamas kaip darbo priemonė. Šioje byloje su atsakovu, kuris dirbo vairuotoju – ekspeditoriumi, buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pripažinta, jog atsakovas laikėsi minėtos sutarties veždamas jam patikėtus

---

<sup>53</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 390.

<sup>54</sup> Ibid. P. 390.

<sup>55</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 390.

<sup>56</sup> *Lietuvos Respublikos terminų bankas* [interaktyvus], [žiūrėta 2015 m. vasario 19 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.lrs.lt/pls/tb/>

<sup>57</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 162.

krovinius, ji nebuvo keista, atitiko keliamus reikalavimus, todėl darbuotojas prisiėmė visišką materialinę atsakomybę už jam perduotų materialinių vertybių ir automobilio, kuriuo gabentos vertybės išsaugojimą. Atsakovas, gabendamas materialines vertybes su jam patikėtu automobiliu patyrė avariją. LAT aiškinimu, DK 256 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta galimybė sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialaus turto gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe. Kadangi, atsakovo darbas kaip nustatyta byloje tiesiogiai susijęs su jam perduotinių materialinių vertybių gabenimu, o automobilis perduotas kaip priemonė materialaus turto gabenimui, galima daryti išvadą, jog atsakovas remiantis DK 256 straipsnio 1 dalimi, privalo atlyginti visą žalą<sup>58</sup>. Taigi, kaip matyti iš pateiktos konkrečios situacijos, atsakovas be automobilio kaip darbo priemonės, negalėtų gabenti materialinių vertybių, todėl darbas negalėtų būti atliktas. Pastebėtina, jog kiekvienas atvejis yra individualus, todėl vienareikšmiškai negalima teigti, kad kiekvienu atveju tas pats daiktas bus „įrankis“, kadangi kitomis faktinėmis aplinkybėmis jis gali būti atitinkantis „priemonės“ esmę ir funkciją. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, siūlytina tikslinti DK numatytą darbo įrankio terminą į darbo priemonių apibrėžimą sukonkretinant sąvokas ir jų atskyrimą, kadangi pastarasis turi platesnę reikšmę, ypač turint omenyje, jog skirtingais atvejais, tas pats daiktas gali būti įvardinamas skirtingu terminu. Pastebėtina, jog nagrinėjamu aspektu anksčiau galojusio DĮK nuostatos buvo tiksliau reglamentuotos bei atitinkančios teisinę kalbą. DĮK 145 straipsnyje vartota turto ir kitų vertybių sąvoka, tokiu būdu išvengiant papildomų interpretacijų bei neaiškumų apibrėžime.

Šio straipsnio punkte išskiriamas medžiagų, pusgaminių ar gaminių gamybos procese naudojimas. Remiantis DK komentaru<sup>59</sup>, šiame punkte išskiriamos medžiagos laikytinos daiktais, kurie yra perdirbami gamybos procese. Medžiagos taip pat yra pagalbinės žaliavos, būtinos gamybai, pavyzdžiui kuras, cementas, alyva ir kt. Pusgaminiai laikoma pradėta, tačiau nebaigta gaminti produkcija. Gaminiais yra laikoma visą gamybinį procesą perėjusi produkcija.

Darbo autorius taip pat atkreipia dėmesį į dar vieną DK 255 straipsnio 4 punkto taikymo problematiką, kuomet įstatymų leidėjas apsiribojo visiškos materialinės atsakomybės atvejus apibrėžti tik tais atvejais, kuomet žala yra padaroma prarandant materialines vertybes, tačiau nepaminėjo atvejų, kai žala materialinėms vertybėms gali

---

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. individualioji įmonė v. D. Z.* Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.

<sup>59</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 390.

būti padaroma pvz. sugadinimu. Juk darbdavys sustojus įprastiems darbo procesams dėl darbo priemonių gedimo (pvz. gamybos automatizuoto įrenginio) patiria nemažiau didelius nuostolius ir žalą, todėl žvelgiant iš darbdavio pusės, tai neatrodo pagrįsta. Šis probleminis klausimas aptariamas ir kituose magistriniuose darbuose, kurių autoriai teigia, jog kilus žalai derėtų neapsiriboti vien tik darbo priemonių praradimu kaip žalos sukėlimo būdu<sup>60</sup>. Vis dėlto, pažymėtina ir kita pozicija, jog svarbu įvertinti kaip apskritai yra atliekamas darbas, kadangi darbuotojų klaidos atliekant sutartimi sulgytą darbą yra laikytinos natūraliu dalyku. Pažymėtina, jog apie darbuotojo kaltę dėl padarytos klaidos galima kalbėti, kai yra atsižvelgta į visas aplinkybes, leidžiančias daryti išvadą, jog darbas buvo atliekamas netinkamai. Autoriai K. Slapnicaras ir M. Reuteris teigia, jog darbuotojų klaidos yra neišvengiamos darbo procese ir traktuotinos kaip suprantamas dalykas, taigi reikšti pretenzijas kiekvienu atveju dėl padarytos klaidos ir sukeltos žalos gali būti nelogiška. Darbuotojo atžvilgiu tai būtų socialiai nepateisinama rizika<sup>61</sup>. Vertinant tai, kad darbdavys prisiima gamybinę riziką, galima teigti, jog įstatymo leidėjo siekis apsaugoti darbuotoją ribojant pastarojo atsakomybę nuo atvejų, kuomet žala padaroma sugadinant darbo priemonę ir neesant tyčios yra pagrįstas.

Darytina išvada, jog taikant DK 255 straipsnio 4 punktą, svarbu nustatyti, kad darbo įrankiai ir medžiagos darbuotojui būtų perduotos jo asmeniniam naudojimui, kadangi tuo pačiu įrankiu naudojantis grupei darbuotojų, kuomet jis neperduodamas vienas kitam, nustatyti konkretų žalą padariusį asmenį būtų pernelyg sudėtinga. Taip pat, darbdavys turėtų būti apdairus ir užfiksuoti materialinių vertybių perdavimo faktą, nes būtent darbdaviui tenka pareiga įrodyti, jog įrankiai ir medžiagos buvo perduotos darbuotojui naudotis darbe, o nepasirūpinus tokiais įrodymais darbdaviui gali kilti problemų siekiant taikyti visišką materialinę atsakomybę. Taip pat, siūlytina tikslinti „įrankio“ bei „priemonės“ sąvokas, kadangi jos yra pernelyg abstrakčios ir praktikoje sukelia nemažai taikymo problemų.

## **1.5. Žala už kurią visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose**

---

<sup>60</sup> DANYLIENĖ, D. *Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012; LIUBIMOVA, L. *Lietuvos ir Latvijos teisės akty, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

<sup>61</sup> K. Slapnicar, M. Reuter. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich: AuR, 1986. P. 257. Iš: BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 163.

Tai savarankiškas materialinės atsakomybės pagrindas, kuriam nepaisant to ar yra DK 255 straipsnyje numatyti pagrindai tokiai žalai kilti, taikomi specialūs norminiai aktai. Galima teigti, jog tai išimtiniai atvejai, kada darbuotojui kyla visiška materialinė atsakomybė, pagal specialiuose įstatymuose numatytas sąlygas, kadangi nėra atsižvelgiama į tai, ar su darbuotoju buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ar darbuotojui buvo perduotas materialus turtas, o pats perdavimo faktas užfiksuotas perdavimo aktais. Esmė, jog įstatymų leidėjas omenyje turi kitą turtą ir žalos padarymo būdą, nei nurodyta DK 255 straipsnio 4 punkte, numatydamas išimtį taikyti kitus įstatymus numatančius reglamentuojančius darbuotojo visišką materialinę atsakomybę<sup>62</sup>.

Tačiau, reikia pažymėti, jog tokių įstatymų, kuriuose būtų reguliuojami darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės pagrindai, nesantys DK 255 straipsnyje yra sąlyginai mažai. Išskirtinas A. Pranckevičiaus pastebėjimas, jog galimybė taikyti visišką materialinę atsakomybę darbuotojams pagal DK 255 straipsnio 5 dalį, kai tai nustatoma specialiuose įstatymuose numatyta tik Akcinių bendrovių įstatyme<sup>63</sup>. Praktiškai visi įstatymai, kuriuose minimas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas užsimenama tik apie galimybę taikyti visišką darbuotojų materialinės atsakomybės sutartį, pasitelkiant vieną iš DK 255 straipsnyje esančių visiškos materialinės atsakomybės atvejų. Pavyzdžiui, CK 2.87 straipsnio 7 dalyje, nurodyta juridinio asmens valdymo organo atsakomybė, kuriam nevykdant ar netinkamai vykdant pareigas, nurodytas minėtame straipsnyje ar įmonės steigimo dokumentuose, pastarasis yra įpareigotas visiškai atlyginti žalą, jeigu įstatymuose ar steigimo dokumentuose nėra nurodyta kitaip. Taip pat, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje<sup>64</sup>, numatyta galimybė su bendrovės vadovu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį ar Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnyje<sup>65</sup> įtvirtinta galimybė tokią sutartį sudaryti su viešosios įstaigos vadovu. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo materialinė atsakomybė dėl savo teisinio reguliavimo specifikos teisinio dualizmo aspektu detaliau analizuojama antroje šio darbo dalyje, todėl išsamiau šiame poskyryje nenagrinėjama.

Iš dalies galima teigti, jog logiška įstatymo leidėjo pozicija, specialiaisiais įstatymais reguliuoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo ir

---

<sup>62</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 392.

<sup>63</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 366.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės Žinios*, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 68-1633.

žalos atlyginimo atvejus, jų reguliavimą paliekant Darbo kodeksui su nukreipiamosiomis normomis, kadangi tokiu būdu įstatymų leidėjas išlaiko integralumą, o taip pat galimybę taikyti išimtis numatytas specialiuosiuose įstatymuose. Pastebėtina, jog tokia pati nuostata galiojo ir Darbo įstatymų kodekse, kuri buvo ganėtinai aktuali, kadangi nemažai visiškos materialinės atsakomybės atvejų buvo sureguliuota specialiaisiais įstatymais. Tačiau, šiuo metu galiojančio DK nuostatos praktiškai apima visus galimus žalos atvejus, todėl reguliavimas specialiaisiais įstatymais netenka aktualumo, o daugeliu atveju yra tik konstatuojamosios reikšmės. Įstatymuose sunku rasti normų, kuriose būtų numatyta galimybė taikyti visišką materialinę atsakomybę DK 255 straipsnio 5 punkto atžvilgiu, todėl darytina išvada, jog šio punkto panaudojimas yra menkavertis.

### **1.6. Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.**

Dar vienas atvejis visiškai materialinei atsakomybei kilti, tai žala, kuri darbdaviui padaroma neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, ar toksinių medžiagų darbuotojo.

Laikytina, jog darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia, niekenu neverčiamas, todėl jis negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės, kadangi žalos padarymo metu darbuotojas nesuvokė savo veiksmų ir dėl to kylančių padarinių, nebent pastarasis įrodytų, jog buvo apsvaigintas ne savo valia<sup>66</sup>. Tiesa, atsirasti darbuotojo materialinei atsakomybei yra būtinos visos materialinės atsakomybės sąlygos. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog net ir nenušalinus darbuotojo nuo darbo, jam bus taikoma materialinė atsakomybė už padarytą žalą pagal aptariamą straipsnį, nustačius bendrąsias ir specialiąsias materialinės atsakomybės sąlygas.

Visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės problematika gali kilti nustatinėjant apsvaigimo ar neblaivumo faktą. Patį apsvaigimo ar neblaivumo faktą nustatyti yra įpareigotas darbdavys, todėl jis gali remtis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnio<sup>67</sup> numatytais įrodymų būdais ar kitais įmanomais būdais, kurie neprieštarauja įstatymams<sup>68</sup>. Darbuotojui pasirodžius darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys turi imtis reikiamų priemonių tokį darbuotoją nušalinti nuo darbo tą dieną (pamainą) ir nemokėti darbo užmokesčio. Įprastai, darbuotojo pasirodymo

---

<sup>66</sup> NEKRAŠAS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 393.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>68</sup> 2011 m. kovo mėn. 7 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *G. K. R. v. 641-osios daugiabučių namų savininkų bendrija*, Nr. 3K-3-93/2011 kat. 11.9.10.8; 114.11 (S).

neblaiviam ar apsvaigusiam nuo toksinių medžiagų atveju, vienas iš įrodymo būdų yra darbuotojo nušalinimo faktas ir jo įforminimas Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktu<sup>69</sup>. Taip pat, remiamasi medikų išvadomis, liudytojų parodymais ir kita. Praktikoje dažniausiai pasitelkiant liudininkus yra surašomi tiesioginio vadovo minėtieji Nušalinimo aktai, fiksuojant, jog darbuotojas buvo neblaivus, konkretų pažeidimą padariusį asmenį, tikslų laiką, požymius apibūdinančius apsvaigimą, pagrindą, kuriuo remiamasi dėl galimo pažeidimo ir kitas svarbias aplinkybes, kuriomis remiantis toks aktas gali būti surašomas.

Pažymėtina, jog šiuo metu konkretaus norminio akto, kuriuo būtų apibrėžtos darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo taisyklės nėra. Atsižvelgiant, kad neblaivumo faktas turi būti nustatinėjamas neprieštaraujant įstatymo numatytiems atvejams, kaip analogija gali būti vadovaujama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 dėl „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Nutarime apibrėžta, jog neblaivumas, tai asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. Tuo tarpu apsvaigimas, tai asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi (toliau vadinama – alkoholis). Tačiau, pažymėtina, jog šio nutarimo paskirtis yra visai kita, nei reguliuoti darbuotojo ir darbdavio darbo santykiuose neblaivumo ir apsvaigimo faktą, todėl manytina, jog išeitis galėtų būti lokaliųjų aktų nustatymas įmonėje, kuriais nustatyta alkoholio koncentracija turėtų neviršyti 0,00 promilės, o darbuotojai su jais būtų atitinkamai supažindinami.

T. Bagdanskis kelia klausimą, ar pats darbuotojo neblaivumas lemia visišką jo atsakomybę, ar būtina nustatyti, kad būtent neblaivumas buvo žalos padarymo priežastis<sup>70</sup>. V. Nekrašo nuomone<sup>71</sup>, pats faktas, jog žala padaryta apsvaigusio ar neblaivaus darbuotojo lemia materialinės atsakomybės taikymą. Tuo tarpu T. Bagdanskio

---

<sup>69</sup> 2008 m. gegužės 7 d. Valstybinės darbo inspekcijos įsakymas Nr. V-132 Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 55-2113.

<sup>70</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 163.

<sup>71</sup> NEKRAŠAS V. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, *III dalis individualūs darbo santykiai*, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 393.

nuomone, materialinė atsakomybė turėtų būti taikoma tik tuo atveju, jei būtų nustatomas priežastinis ryšys tarp neblaivumo ir atsiradusios žalos. Byloje *UAB „Finėjas“ v. V. G.*<sup>72</sup>, kilo ginčas dėl nuostolių atlyginimo, kurie atsirado dėl darbuotojo sukeltos avarijos esant neblaiviam. Kėdainių rajono apylinkės teismas įvertinęs visus pateiktus įrodymus pripažino, kad darbuotojo veiksmai – nustatyto leistinio greičio viršijimas esant apsvaigus nuo alkoholio buvo tiesioginiame priežastiniame ryšyje su eismo įvykiu metu kilusia žala. Teismas padarė išvadą, jog darbuotojas atlikdamas savo darbo funkcijas elgėsi neapdairiai ir nerūpestingai, neadekvačiai vertino savo veiksmus, nenumatė savo neteisėto elgesio pasekmių, dėl ko ieškovui buvo padaryta žala. Autoriaus nuomone, neblaivumas ne visuomet gali sąlygoti neteisėtais veiksmais padarytą žalą, todėl pritariama T. Bagdanskio ir aukščiau pateiktai teismo pozicijai, jog turi būti nustatytas priežastinis ryšys tarp neblaivumo ir atsiradusios žalos, kadangi vien tai, jog žala padaryta apsvaigusio ar neblaivaus darbuotojo nepagrindžia pačio žalos kilimo fakto.

Apibendrinant akcentuotina, kad visiška darbuotojų materialinė atsakomybė turėtų būti taikoma nustačius priežastinį ryšį tarp atsiradusios žalos bei neblaivumo ar apsvaigimo. Galimos situacijos, kuomet įvyksta neišvengiamas žalos kilimas, pavyzdžiui dėl netinkamo darbo sąlygų sudarymo, todėl darbuotojo atsakomybė šiuo atveju būtų nepagrįsta, nes tinkamas darbo organizavimas yra darbdavio pareiga. Išnagrinėjus teismų praktiką, galima daryti išvadą, jog DK 255 straipsnio 6 punkto pagrindu visiška darbuotojų materialinė atsakomybė kyla itin retai. Dažniausiai darbuotojai yra nušalinami nuo darbo iki pažeidimo padarymo arba nustačius neblaivumą, kurio darbuotojai neginčija, o visiška materialinė atsakomybė kyla kitu, DK 255 straipsnyje numatytu pagrindu.

### **1.7. Žalos atsiradimo atvejai numatyti kolektyvinėje sutartyje**

Paskutinis visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejis, užbaigiantis DK 255 straipsnyje nurodytą visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų baigtinį sąrašą, tai neribota darbuotojų materialinė atsakomybė, kuri gali būti numatyta kolektyvinėje sutartyje. Manytina, jog šia nuostata įstatymų leidėjas siekia skatinti socialinę partnerystę, o taip pat ji yra reikalinga dėl galimos darbo specifikos, dėl kurios tam tikrais atvejais kylanti žala nėra įtvirtinama viename iš DK 255 straipsnio punktų. Natūralu, jog sparčiai besikeičiantys darbo procesai įtakoja darbo pobūdžio kaitą bei suformuoja naujas darbo

---

<sup>72</sup> 2012 m. sausio mėn. 26 d. Kėdainių rajono apylinkės teismo nutartis civilinėje byloje *UAB „Finėjas“ v. V.G.*, Nr. 2-33-188/2012, kat. 30.9.1.; 44.5.2.16.;113.1.; 116.4.; (S)

formas, todėl šiuo punktu minėtasis imperatyvus sąrašas yra lyg pratęsiamas, suteikiant galimybę socialiniams partneriams susitarti dėl papildomų visiškos materialinės atsakomybės atvejų bei išplėsti darbų ir pareigų sąrašą kolektyvinėje sutartyje.

V. Nekrašo nuomone, visiškos materialinės atsakomybės nustatymas kolektyvinėje sutartyje nelaikytinas bloginančiu darbuotojo padėti, kadangi lyginant su DK 61 straipsnio 1 dalyje įtvirtintomis taisyklėmis, tai yra leidžiama įstatyme, remiantis DK 255 straipsnio 7 punktu. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog sudarant kolektyvines sutartis, derėtų vengti tokių susitarimų, jeigu aplinkybės tai leidžia ir galimos kitos išeitys<sup>73</sup>. V. Nekrašui antrina ir T. Bagdanskis, kuris poziciją, jog tokia nuostata reikalinga dėl darbo specifikos, papildoma V. Nekrašą teigdamas, jog Darbo kodeksas leidžia visiškos materialinės atsakomybės susitarimus kolektyvinėse sutartyse, jei tai atitinka protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus pagal Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalį, todėl tokių nuostatų įtvirtinimas nėra laikytinas bloginančiu darbuotojų padėti.

R. Krasauskas<sup>74</sup> kaip kompromisą siūlo derinti *in favorem* ir *in peius* principus, kurių dėka būtų sudaroma galimybė kolektyvinėje sutartyje susitarti ne tik dėl tų sąlygų kurios gerina darbuotojų teisinę padėtį, lyginant su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (*in melius*), tačiau iš dalies ir bloginančių sąlygų (*in peius*). Manytina, jog tai tinkama išeitis, tačiau teisės mokslininkas taip pat pabrėžia, kad tokiu būdu siekiant išplėsti darbo santykių reguliavimą ir dalinai bloginant darbuotojų teisinę padėtį, pirmiausia reikia atsižvelgti į tai, ar yra tinkamai atstovaujama pastarųjų interesams. Taigi, susiduriama su papildomomis rizikomis, todėl naudojantis tokiu teisės mokslininko pasiūlymu turi būti įvertintos visos aplinkybės galinčios nepagrįstai ar neproporcingai pabloginti darbuotojų padėtį.

Dar viena, nemažiau aktuali problema, tai minėtojo darbų ir pareigų sąrašo nustatymas sudarinėjant visiškos materialinės atsakomybės sutartį. T. Bagdanskio nuomone, siekiant logiškumo ir sistemiškumo derinant Darbo kodekso nuostatas, o taip pat išspręsti kylančias taikymo problemas, siūlytina panaikinti Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kuomet konkretūs darbai ir pareigos yra nustatomos kolektyvinėje sutartyje<sup>75</sup>. Manytina, jog ši problematika galėtų būti sprendžiama papildant Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalį,

---

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Mykolo Romerio Universitetas. Vilnius, 2013. P. 362.

<sup>75</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 334.



numatančią, jog sudarant kolektyvinę sutartį, galima nuostata, kurios dėka būtų leidžiama įtvirtinti darbų ir pareigų sąrašą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo. Kaip jau minėta, svarbus pats materialinių vertybių perdavimo faktas, kuriuo perduodamos darbuotojui materialinės vertybės dėl kurių buvo susitarta visiškos materialinės atsakomybės sutartyje. Pažymėtina, jog tinkamo darbo sąlygų sudarymo aspektu, darbdavys neturėtų apsiriboti tik konstatuojamąją nuostata sutartyje, tačiau turi būti detalios nurodomas tokių sąlygų užtikrinimas, galintis apsaugoti darbuotojo kaip silpnesniosios darbo santykių šalies pusę.

Darytina išvada, kad įstatymo leidėjas siekdamas skatinti socialinę partnerystę šią nuostatą įtvirtino pagrįstai. Atsižvelgiant į sparčius darbo rinkos ir sąlygų pokyčius, manytina, kad darbo santykių šalys turi galimybę tinkamiausiai susitarti dėl kitų visiškos materialinės atsakomybės atvejų, nustatomų kolektyvinėje sutartyje. Manytina, jog papildomų nuostatų įtraukimas į kolektyvines sutartis dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo naudingiausias yra tiems darbdaviams, kurių darbo veiklos specifika reikalauja papildomo reglamentavimo<sup>76</sup>.

Apibendrinant akcentuotina, jog visiškos materialinės atsakomybės atvejų sąrašas numatytas DK 255 straipsnyje yra baigtinis, todėl pagal bendrąją taisyklę darbuotojo materialinė atsakomybė yra ribota. Iš pateiktos teismų praktikos bei teisės doktrinos analizės matyti, jog praktikoje kyla nemažai taikymo problemų. Manytina, jog pagal pateiktus pastebėjimus ir išvadas, reikalingos įstatymo pataisos, kurios leistų visiškos materialinės atsakomybės institutui išvengti daugelio minėtų taikymo problemų, padaryti veiksmingesnį žalos atlyginimo mechanizmą ir sustiprinti darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas.

---

<sup>76</sup> NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Teisinės informacijos centras: Vilnius, 2008. P. 369.

## 2. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika darbo ir civilinės teisės konkurencijos aspektu

Šioje darbo dalyje analizuotinos visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos, susijusios su darbo ir civilinės teisės konkurencija. Naujos darbo organizavimo formos verčia plėsti darbo teisės sritį ir reguliavimą, kuris natūralu, jog neretai kertasi su iš civilinės teisės kildinamu teisiniu reguliavimu. Teisės moksle, vienas iš darbo ir civilinės teisės atribojimo būdų yra darbo teisės ribų nustatymas, bene plačiausiai naudojamas įvairiose valstybėse teisinis metodas, siekiant suskirstyti darbuotojus į priklausomus darbuotojus ir savarankiškai dirbančius darbuotojus.<sup>77</sup> Darbo teisės normos yra skirtos sureguliuoti priklausomą darbą, o civilinės teisės normos – savarankišką darbą. Tačiau, praktikoje itin dažnai pasitaiko atvejai, kuomet civilinės teisės normų pagalba yra reguliuojami priklausomo darbo susitarimai. Teisės moksle, kyla įvairios diskusijos tokios praktikos reguliavimo klausimu. Darbo teisės mokslininkai laikosi nuomonės<sup>78</sup>, jog susitarimai kylantys iš darbo teisinių santykių, privalo būti traktuojami kaip darbo teisės reguliavimo dalykas, kita dalis mokslininkų<sup>79</sup> bei Lietuvos Aukščiausiasis Teismas<sup>80</sup> laikosi pozicijos, jog nevalia tokių susitarimų priskirti darbo teisės reguliavimo sričiai ir laikosi pozicijos, jog tai yra grynai civiliniai teisiniai santykiai, trečioji pozicija, jog tai mišrūs teisiniai santykiai, kurių normos dažnai koreliuoja, todėl tam tikra veikla gali būti atliekama ne tik priklausomo darbo, bet ir civilinės teisės normų ir susitarimų pagalba.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative analysis in the European Context*. England: Ashgate publishing company, 2007, p. 59; COLLINS, Hugh; EWING, K D; McCOLGAN, Aileen. *Labour Law: Text and Materials*. Portland: Hart Publishing, 2005, p. 156; DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 84. Iš: MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 16.

<sup>78</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 12.

<sup>79</sup> MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 5 (107), p. 50-60.

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. UAB „Arijus“*, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S).

<sup>81</sup> ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлови. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 346, 359. Iš: MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 19.

## 2.1. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos komercinių (gamybinių), profesinių ir kitų paslapčių aspektu

Nagrinėtinos temos aspektu, svarbu pažymėti, kad Lietuvos teisėje konfidencialios informacijos termino įstatymai nenurodo. Įstatyme pateikiamas komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties apibrėžimas remiantis CK 1.116 straipsnio 1 dalimi. Išskirtina, jog praktikoje „konfidencialios informacijos“ ir „komercinės paslapties“ sąvokos neretai vartojamos kaip sinonimai, tačiau kaip pažymėjo LAT<sup>82</sup>, „konfidencialios informacijos“ terminas laikytinas platesniu, apimančiu komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties sąvokas, todėl šių informacijos rūšių santykis ir atribojimas reikšmingas sprendžiant dėl padarinių, jeigu jie atsirado tokią informaciją paviešinus ar panaudojus. Remiantis minėta LAT praktika bei teisės mokslu<sup>83</sup>, pažymėtina, kad Lietuvoje komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties sąvoka nėra identiška konfidencialios informacijos sąvokai. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, šiame skyriuje analizuojama visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika komercinių (gamybinių) paslapčių aspektu.

Teisės moksle vyraujanti nuomonė<sup>84</sup>, jog komercinių (gamybinių) paslapčių susitarimai yra reguliuojami civilinių teisinių santykių. Lietuvos teismų praktika laikosi teisės moksle vyraujančios nuomonės, kad komercinių paslapčių apsauga yra civilinių teisinių santykių reguliavimo objektas<sup>85</sup>. Su tokia nuomone darbo autorius nenori sutikti ir palaiko poziciją<sup>86</sup>, jog komercinių (gamybinių) ir kitų paslapčių susitarimai turėtų būti priskiriami darbo teisinių santykių reguliavimo sričiai. Santykiai tarp darbo šalių susiklosto dėl priklausomo darbo atlikimo, o komercinės (gamybinės) paslaptys yra

---

<sup>82</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 5 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B. ir UAB „Tirola“, bylos Nr. 3K-3-96-2013, kat.: 2.1.3.8.; 2.8.1.; 2.5.10.5.2.2.; 2.5.10.5.2.17. (S).

<sup>83</sup> BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties pažeidimas. *Juristas*, Nr. 9, 2006; MATKEVIČIUS, A. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 50.

<sup>84</sup> MATKEVIČIUS, A. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 50-60; ŠČUKAS L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*. 2004, Nr. 10; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis individualūs darbo santykiai, Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. p. 238-239 ir kt.

<sup>85</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 5 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B. ir UAB „Tirola“, bylos Nr. 3K-3-96-2013, kat.: 2.1.3.8.; 2.8.1.; 2.5.10.5.2.2.; 2.5.10.5.2.17. (S).

<sup>86</sup> MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 154.

sužinomos tik todėl, jog darbuotojas atliko savo darbine funkcijas. Tai, kad komercinių susitarimų reguliavimas yra darbo teisės reguliavimo srityje patvirtina susiklosčiusių teisinių santykių prigimtis (darbas atliekamas pagal darbo sutartį su jai būdingais darbo santykių požymiais). Pats faktas, jog sudarius komercinės paslapties susitarimą, kuris priskiriamas civilinių teisinių santykių reguliavimo sričiai, tačiau jį darbuotojui pažeidus, pastarajam kiltų drausminė atsakomybė, kurios reguliavimas kyla iš darbo teisinių santykių yra nelogiškas. Kritikai pagrįsti, pasitelktina T. Davulio nuomonė, jog darbuotojo ir darbdavio susitarimų, kurie susiję su darbo sutartyje numatytos darbo funkcijos atlikimu, vertinti atsiejus nuo darbo sutarties kaip kitai teisės šakai priskirtinus susitarimus negalima. Esminis skirtumas, jog darbo teisėje, skirtingai nei civilinėje teisėje, tarp tų pačių subjektų negali būti kelių visuomeninių santykių, kadangi sudarius darbo sutartį darbuotojas yra įtraukiamas į darbdavio organizuojamą darbo procesą, o tai automatiškai lemia, jog darbo santykis yra asmeninio pobūdžio teisinis santykis<sup>87</sup>.

Atsižvelgiant į tai, jog susitarimams tarp darbo teisės subjektų yra taikomos darbo kodekso normos, atitinkamai materialinės atsakomybės klausimai sprendžiami pagal darbo kodekso reguliavimą. DK 245 straipsnyje nurodyta, jog darbuotojui gali būti taikoma materialinė atsakomybė, kuri atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. DK 253 straipsnio 1 punktą apibrėžia kuomet kyla pareiga, atlyginti žalą dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo). Pažymėtina, jog komercinė paslaptis yra intelektualinė nuosavybė, kitaip tariant – tam tikra nuosavybės rūšis<sup>88</sup>. CK 4.38 straipsnis nurodo, jog nuosavybės teisės objektu gali būti ne tik daiktai, tačiau ir kitas turtas. Remiantis loginiu ir sisteminiu aiškinimo metodais, darytina išvada, jog komercinės paslaptys yra darbdavio turtas, kurį pagal DK 228 straipsnį darbuotojas yra įpareigotas tausoti. Atskleidus darbdavio komercinę paslaptį, pažeidžiama pareiga tausoti darbdavio turtą. Darytina išvada, jog darbuotojas atskleidęs komercinę paslaptį, privalo atlyginti žalą, kurios dydį remiantis DK 257 straipsnio 1 punktu sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Kadangi, darbo kodeksas nenurodo kas yra laikoma nuostoliais atskleidus komercinę paslaptį, reikia vadovautis CK 1.116 straipsnio 3 dalimi, kurioje nurodyta darbuotojo pareiga atlyginti nuostolius,

---

<sup>87</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 12.

<sup>88</sup> ŠIMKŪNAS M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // *Verslo Žinios* Nr. 76, Karjera ir vadyba Nr. 15 (1 psl.), Karjera ir vadyba, 2004 m. balandžio 22 d. [žiūrėta: 2016 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.verum.lt/publikacijos/imoniui-ir-verslo-teise/komercines-paslaptys-konkurencinio-pranasumo-priemone/>>

kuomet atskleidžiama komercinė paslaptis (nuostoliai remiantis CK 1.116 straipsnio 3 dalimi, tai paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos).

Aukščiau išdėstytų argumentų aspektu, papildomai pasisakytina LAT išaiškinimo<sup>89</sup> atžvilgiu dėl komercinės paslapties kaip darbdavio ypatingo turto ir galimo reguliavimo. LAT nuomone, komercinė paslaptis yra nematerialus darbdavio turtas, todėl jis vertintinas kitaip nei materialus darbdavio turtas. Šio išaiškinimo pagrindu, komercinė paslaptis laikytina ypatingu turtu, todėl už ją turėtų būti taikoma ir didesnė atsakomybė. Manytina, kad ši priežastis sąlygoja komercinių (gamybinių) priežastčių priskyrimą civiliniams teisiniams santykiams. Tačiau, pritartina nuomonei<sup>90</sup>, jog šis ypatingos reikšmės turtas gali būti tinkamai apsaugomas ne tik civilinės teisės pagalba, tačiau tai galima padaryti ir darbo teisės metodais, atitinkamai nustatant ir didesnę atsakomybę už šio turto apsaugą – sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

Toliau pažymėtina, jog šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo faktas ir sąlyga taikyti materialinę atsakomybę gali būti pripažinta tik tuomet, kai darbuotojas buvo tinkamai supažindintas su informacija, kuri laikoma komercine paslaptimi ar konfidencialia informacija<sup>91</sup>. Tai reiškia, jog remiantis DK 99 straipsnio 4 dalimi, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, darbo sąlygomis, funkcijomis ar kitais bendrovėje galiojančiais aktais, kurie reglamentuoja darbuotojo darbą. Darbdavys, siekdamas įrodyti pagrindą materialinei atsakomybei kilti, turi tinkamai apibrėžti komercinės paslapties ribas. Tai gali būti pasiekta sudarant komercinę paslaptį sudarančios informacijos sąrašą, asmenų turinčių teisę susipažinti su tokia informacija sąrašą, susipažinimo tvarką ar komercinės paslapties praradimo atveju, informavimo apie tai tvarką<sup>92</sup>. Įprastai, praktikoje priimami lokaliniai teisės aktai, kurių pagalba nustatomas konkrečios informacijos sąrašas, kuriuose numatoma kas yra laikoma komercine (gamybine) paslaptimi. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 3 dalis numato<sup>93</sup>, kad bendrovės valdyba nustato informaciją, laikomą bendrovės komercine

---

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *E. D. B. ir UAB „Žaibo ratas“ v. UAB „Žaibo ratas Vilnius“ ir UAB „Agrolitas Impeks Lesma“*, Nr. 3K-3-366/2011, kat. 89, 126.8 (S).

<sup>90</sup> MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 154.

<sup>91</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

<sup>92</sup> PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K.; Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*. 2003, Nr. 1.

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.

(gamybine) paslaptimi. Jei bendrovėje valdyba nėra sudaroma, bendrovės informacija, laikytina bendrovės komercine paslaptimi, tvirtinama administracijos vadovo (direktoriaus) įsakymu.

Taigi, siekiant išvengti materialinės atsakomybės taikymo problemų, susijusių su komercinės paslapties atskleidimu, darbuotojai turi būti supažindinti su tokia informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi sudarinėjant darbo sutartį. Be abejo, praktikoje dažniausiai yra gaunama didelė apimtis dokumentų, kurie nėra tinkamai peržiūrėti, tačiau svarbu, jog darbdavys darbuotojui suteiktų komercinės (gamybinės) paslapties susitarimo kopiją, siekiant apsisaugoti nuo galimų ginčų ateityje. Vien tik komercinės (gamybinės) paslapties sutarties pateikimas pasirašyti, neužtikrina supažindinimo reikalavimo užtikrinimo, todėl darbdavys norėdamas turėti atsakingą darbuotoją, turėtų imtis aktyvių veiksmų ir supažindinti su tokia informacija deramai, neapsiribojant formalumu pateikti tokią sutartį.

Itin svarbu aptarti kaltės formą atskleidus komercinę paslaptį, kadangi ji atsako į klausimą – kokio dydžio materialinė atsakomybė bus taikoma<sup>94</sup>? Remiantis DK 255 straipsnio 1 dalimi, darbuotojas tyčia padaręs žalą turės už ją atsakyti visiškai, o pagal DK 254 straipsnį, atskleidus komercinę paslaptį dėl neatsargumo, darbuotojas privalės atlyginti visą padarytą žalą, tačiau ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Anot Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaro autorių, atlyginant darbuotojo padarytą žalą, turėtų būti taikomos civilinio kodekso, o ne darbo kodekso normos<sup>95</sup>. Kaip teigia T. Bagdanskis, remiantis DK 255 straipsnio 1 dalies 5 punktu, kuriame nustatyta galimybė remtis specialiaisiais įstatymais bei CK 1.116 straipsnio 2 dalies nuostata, jog informacija, kuri yra komercinė paslaptis ginama CK numatytais būdais, darbuotojas šią žalą turėtų atlyginti visiškai<sup>96</sup>. Tačiau, tokia pozicija diskutuotina, kadangi, kaip jau minėta šio skyriaus pradžioje, DK taip pat gina komercinę paslaptį ryšium su pareiga tausoti darbdavio turtą bei numato nuostolių atlyginimo galimybę. Be to, DK 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas viršenybės kitiems įstatymams ir norminiams aktams principas DK atžvilgiu, o CK 1.1 straipsnio 3 dalyje nurodyta, jog darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, todėl CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Pastebėtina, kad CK 1.116 straipsnio 4

---

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. sausio 11 d. nutartis, civilinėje byloje *P. K. v. UAB „Dannemand“*, bylos Nr. 3K-3-96/2013, kat.: 11.10; 16.7; 16.8; 114.11 (S);

<sup>95</sup> MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A.; *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, 239 p.

<sup>96</sup> BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9.

dalyje, įtvirtinančioje darbuotojų pareigą atlyginti padarytus nuostolius ir apibrėžiančioje kas yra nuostoliai, konkrečiai neįvardinama, jog yra taikoma visiška materialinė atsakomybė kaip to prašoma DK 255 straipsnio 5 dalyje. Vertinant tai kas išdėstyta, darytina išvada, jog taikyti DK 255 straipsnio 5 dalį, darbuotojui pažeidusiam komercinės paslapties susitarimą negalima, todėl atsakomybė kyla bendraisiais DK pagrindais. Juolab, tarp norminių teisės aktų kylant prieštaravimams, turi būti taikomos darbuotojui palankesnės normos.

Taigi, atsižvelgiant, jog pagal DK 255 straipsnio 1 dalies 5 punktą visiška darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti nustatyta specialiuose įstatymuose, taip pat remiantis CK 1.116 straipsnio 2 dalimi, informacija esanti komercinė (gamybinė) paslaptis ginama šio kodekso nustatytais būdais, pritaria T. Bagdanskio minčiai, kad būtų tikslinga papildyti DK 255 straipsnį ir nustatyti, kad darbuotojas, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, privalo atlyginti visą žalą<sup>97</sup>.

## 2.2. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio

Nekonkuravimo susitarimai – tai dar viena mišrių teisinių santykių rūšis. Nekonkuravimo susitarimų sąvoka nėra apibrėžta nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose, nei teismų praktikoje. T. Davulis nekonkuravimo susitarimų apibrėžimą pateikia kaip susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kuriuos darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu<sup>98</sup>. Iš tiesų, Lietuvos teisės moksle vyksta diskusija dėl nekonkuravimo susitarimų prigimties ir reguliavimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas<sup>99</sup> bei dalis teisės specialistų<sup>100</sup> tvirtai laikosi nuomonės, jog nekonkuravimo susitarimų prigimtis yra civiliniai teisiniai santykiai, kita dalis teisės mokslininkų<sup>101</sup> teigia, jog tai visuomeniniai santykiai, susiklostę tarp darbo sutarties šalių, vykdančių nekonkuravimo susitarimus, esančių priklausomo darbo teisiniams santykiams. Reikia pažymėti, jog visuomeninius santykius

<sup>97</sup> BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 22 (1). Vilnius, 2015, p. 117.

<sup>98</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 3.

<sup>99</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S);

<sup>100</sup> ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9; VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

<sup>101</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4, p. 14; KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 43.

išskiria jų esmę, subjektai bei turinys. Vertinant nekonkuravimo susitarimus šiais esminiais kriterijais, jie kur kas labiau atitinka darbo teisės reguliuojamus santykius. Pastarieji susiklosto tarp darbo santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio, tarp kurių yra susiklostęs pavaldumas, abi darbo teisinių santykių šalys iš sudaryto nekonkuravimo susitarimo turi abipusius įsipareigojimus, nekonkuravimo susitarimais įsipareigojama neveikti arba veikti pagal numatytą susitarimą, pasižymintys asmeniškumo kriterijumi (niekam kitam negalima perduoti iš šios prievolės kylančių pareigų)<sup>102</sup>. Santykiai turi esminių darbo santykių požymių, t.y. jų atsiradimo pagrindas yra darbo santykiai, kuriuose vyrauja pavaldumas, reguliavimas pasižymi specialiu darbo teisei būdingu metodu, nėra pateisinamų priežasčių šiuos santykius priskirti kitai santykių rūšiai, galiausiai tai reikšminga visuomeninio gyvenimo sritis<sup>103</sup>. Priskybę šiuos visuomeninius santykius, kitai santykių rūšiai paneigtume darbo teisės tikslą reguliuoti visuomeninius santykius ir apsaugoti silpnesnę darbo santykių šalį, patį priklausomų darbo santykių apibrėžimą ir CK 1.1. straipsnio 3 dalyje įtvirtintą taisyklę, pagal kurią darbo teisinių santykiui reglamentavimui pirmenybė teikiama Darbo kodeksui.

Nevienareikšmiška situacija ir dėl nekonkuravimo susitarimų reguliavimo leistinumo Lietuvos teisės sistemoje. Būtent nekonkuravimo susitarimų reguliavimas aktualus šios darbo temos aspektu, įvertinant materialinės atsakomybės taikymą ir problematiką. Anot T. Davulio, Lietuvos teisėje nekonkuravimo susitarimai nėra leidžiami<sup>104</sup>. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nereglamentuoja tokių susitarimų, o kituose teisės aktuose nekonkuravimo susitarimų galimybė nėra numatyta. Remiantis DK 94 – 95 straipsniais, tokie susitarimai turėtų būti vertinami kaip bloginantys darbuotojo padėtį<sup>105</sup>. Kitų autorių<sup>106</sup> nuomone ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija<sup>107</sup> teigiama, jog nekonkuravimo susitarimai yra leistini. Tačiau, pastarųjų nuomonės taip pat skiriasi,

---

<sup>102</sup> DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 14.

<sup>103</sup> MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 144.

<sup>104</sup> DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 23.

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*. 2004, Nr. 8, p. 5; VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

<sup>107</sup> 2005 m. vasario 14 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje *Rimas Jonas Jančauskas v. UAB „Filana“*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.



kadangi vieni pasisako, jog nekonkuravimo susitarimai yra leidžiami civilinės teisės<sup>108</sup>, kiti – darbo teisės<sup>109</sup>. Remiantis LAT išaiškinimu<sup>110</sup>, kuriame pasisakyta, jog nekonkuravimo susitarimai yra sudaromi darbdavio naudai, galima teigti, kad nekonkuravimo susitarimai yra leistini, tačiau reikia pažymėti poziciją<sup>111</sup>, kuriai darbo autorius pritaria, jog šie susitarimai turėtų būti taikomi ribotai. Ribojimas grindžiamas siekiu apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesnę darbo santykių šalį, kurio teisės įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Poziciją galima įtvirtinti naujausia LAT praktika<sup>112</sup>, kurioje pasisakyta, jog nekonkuravimo susitarimu ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, todėl tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir atitinkamai nustatoma adekvati ribojimui kompensacija.

Atsižvelgiant į tai, jog nekonkuravimo susitarimai Lietuvos teismų praktikoje nėra naujovė, o teismai ilgą laiką nekonkuravimo susitarimus priskiria civiliniams teisiniams santykiams, reikalingos atitinkamos korekcijos, kadangi priskyrimas civiliniams santykiams susitarimų dėl nekonkuravimo, pagal savo prigimtį darbo teisėje paneigia savo esmę ir darbo teisės normų imperatyvą<sup>113</sup>. Tokią situaciją galima spręsti keičiant teismų praktiką, tačiau tai pažeistų teisėtų lūkesčių principą. Alternatyva būtų keisti įstatymą ir reguliavimą Lietuvos darbo teisėje, o tai šiuo atveju yra daug priimtinau.

Nors Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nekonkuravimo susitarimus tarp darbo teisės subjektų priskiria civilinės teisės reguliavimo sričiai, tačiau išsami analizė leidžia teigti, jog tikslingiausia šiuos susitarimus priskirti darbo teisės reguliavimui. Siekiant panaikinti esantį nekonkuravimo susitarimų neapibrėžtumą, rekomenduojama tokius santykius sureguliuoti Darbo kodekse. Taigi, norint sureguliuoti nekonkuravimo susitarimų reglamentavimą visiškos materialinės atsakomybės taikymo aspektu, būtina apibrėžti pasekmes kylančias dėl įsipareigojimų nesilaikymo. Tais atvejais, kai darbdavys pažeidžia įsipareigojimus pagal nekonkuravimo susitarimą, jam turėtų atsirasti tokios pačios pasekmės kaip pažeidus darbo sutartį. Tuo tarpu darbuotojui pažeidus įsipareigojimus pagal nekonkuravimo susitarimą, turėtų kilti visiška materialinė

---

<sup>108</sup> ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*. 2004, Nr. 8, p. 5; VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

<sup>109</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348;

<sup>110</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB "Aon Lietuva"*, Nr. , Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

<sup>111</sup> MARTIŠIENĖ B. Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 146-147.

<sup>112</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Robert Bosch“ v. A.V.*, Nr. , Nr. 3K-3-32-687/2016, kat. 42.8 (S).

<sup>113</sup> VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

atsakomybė, todėl atitinkamai siūlytini pakeitimai Lietuvos Respublikos Darbo kodekse dėl nuostatų reguliuojančių visišką materialinę atsakomybę ir jos taikymo atvejų.

Kaip jau minėta, darbo teisės mokslininkai nekonkuravimo susitarimus priskiria darbo teisės reguliavimo sričiai. T. Davulis pažymi, kad nekonkuravimo susitarimų negalima vertinti atskirai nuo darbo sutarties<sup>114</sup>. Taip pat, svarbu paminėti, kad pasibaigus darbo santykiams, nekonkuravimo susitarimas negali būti priskirtas civiliniui sutarčiai, kadangi nekonkuravimo susitarimų *conditio sine qua non* yra darbo santykiai, iš kurių išplaukia nevienoda sutarties šalių padėtis, dėl kurios apskritai egzistuoja darbo santykiai<sup>115</sup>. R. Krasausko manymu, nekonkuravimo susitarimais yra varžomos darbuotojų konstitucinės žmogaus laisvės laisvai pasirinkti darbą, o vykdant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo santykiai, todėl būtent darbo įstatymai turi būti taikomi aiškinant nekonkuravimo susitarimus. Teisininko nuomone, atitinkamai turėtų būti papildytas Darbo kodeksas, leidžiantis darbo santykių šalims susitarti dėl tokių konstitucines laisves varžančių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo<sup>116</sup>.

Reikia pažymėti, jog ruošiamas naujasis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įstatymo projektas numato galimybę darbuotojui bei darbdaviui sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo<sup>117</sup>. Įstatymo projekte atsiranda kur kas daugiau apibrėžtumo, tinkamo reguliavimo bei nuostatų, kurių dėka turėtų būti išvengiama iki šiol kilusios problematikos. Manytina, jog įstatymo projekto rengėjai sąmoningai nutylėjo aspektą dėl nekonkuravimo susitarimų sudarymo su darbuotojais jau priimtais į darbą, todėl manytina, jog susitarimai galimi tiek priimant į darbą asmenis, tiek su jau esamais darbuotojais. Juk visiškos materialinės atsakomybės sutartys šiuo metu leidžiamos sudaryti su jau priimtais į darbą darbuotojais, todėl manytina neturėtų būti draudžiama leisti dėl nekonkuravimo susitarti ir su esamais darbuotojais. Juolab, iš praktinės pusės nematyti didelio skirtumo tarp darbdavio materialinės ir intelektinės nuosavybės, todėl galima teigti, jog tai vienodai svarbios vertybės darbdaviui, todėl tai tik patvirtina poreikį darbdavio turto apsaugai. Reikšmingas įstatymo projekto sprendimas nustatyti nekonkuravimo susitarimų taikymo sritį ir trukmę, taip pat išplėsti nekonkuravimo

---

<sup>114</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, 4. P.12.

<sup>115</sup> Ibid. Iš: BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*. 2013, 20(3). Vilnius. P. 1179.

<sup>116</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41–49.

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas. 2015 m. kovo mėn [interaktyvus] [žiūrėta: 2016 m. vasario 7 d.] Prieiga internetu <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>. p. 22 – 23.

susitarimų sąvoką bei nustatyti atlygintinumą dėl nekonkuravimo. Tiesa, lieka atviras klausimas dėl nekonkuravimo susitarimų ribojimo subjektų rato atžvilgiu. Manytina, jog nenumatyta galimybė sudaryti susitarimų dėl nekonkuravimo su nepilnamečiais, iš dalies pablogina darbdavio padėtį, kadangi pastarasis gali patirti materialinę žalą dėl nepilnamečių veiksmų, kurie neribojami sutarties. Tačiau, remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija<sup>118</sup>, galima teigti, jog subjektų ratas yra ribojamas pagrįstai, nes darbdavys yra stipresnė darbo santykių šalis. Siekiant tikslo apsaugoti darbuotoją nuo nesąžiningo darbdavio veiksmų, išlaikyti lygiapusišką pusiausvyrą tarp darbo santykių šalių ir apsaugoti darbuotojų teises kylančias iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos darbo subjektų ratas ribojamas pagrįstai. Manytina, jog toks ribojimas kaip dėl nekonkuravimo susitarimų gali būti pritaikytinas ir dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių (sutartys sudaromos tik su pilnamečiais, darbuotojais kurių darbas susijęs su specialiomis žiniomis ir kita)<sup>119</sup>.

Darytina išvada, kad nekonkuravimo susitarimų ir visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika kyla dėl nepakankamo sureguliuojamo darbo teisės normomis ir metodu. Manytina, jog nekonkuravimo susitarimai turėtų būti leidžiami, tačiau atitinkamai ribojami. Darbo teisėje šie susitarimai tiesiogiai nėra leidžiami, todėl vertinant besiklostančią praktiką ir galiojantį susitarimų reguliavimą išimtinai civilinės teisės normomis, siūlytina pasitelkti darbo teisės metodus, galinčius apsaugoti darbuotoją.

### **2.3. Darbdaviui atstovaujancio asmens (vadovo) visiškos materialinės atsakomybės problematika civilinės ir darbo teisės konkurencijos aspektu**

Šioje darbo dalyje apsiribojama analizuoti privačių juridinių asmenų vadovų visiškos materialinės atsakomybės problematiką. Lietuvos teisės sistemoje juridinio asmens vadovo teisinės atsakomybės problematika pasireiškia įtvirtintu ir plėtojama bendrovės vadovo teisinio statuso bei teisinės atsakomybės dualizmu. Tokį bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmą lemia Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas, kurio 37 straipsnio 1 dalis teigia, jog bendrovės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, o 37 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, jog pastarasis esąs bendrovės darbuotojas. Taip pat, apie

---

<sup>118</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB "Aon Lietuva"*, Nr. , Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

<sup>119</sup> MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012. p. 147.

bendrovės vadovo teisinės atsakomybės dualizmą pasisako kasacinio teismo praktika<sup>120</sup>. Tiek teisės moksle, tiek praktikoje kyla aktuali problema – civilinės ar darbo teisės nuostatomis vadovautis nagrinėjant bendrovės vadovo teisinę atsakomybę. Bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmas, atitinkamai suponuoja ir teisinės atsakomybės dualizmo problemą, kuri pasireiškia tuo, jog bendrovės vadovas santykiuose su trečiaisiais asmenimis vykdo jam pavestas funkcijas, atstovauja bendrovę, yra vienasmenis valdymo organas, kurio teisinę atsakomybę nustato civilinės teisės normos, numatančios vadovo civilinę atsakomybę, tačiau vadovas dirbantis pagal darbo sutartį yra saistomas darbo teisės nuostatų. Tai patvirtina Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, jog su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o darbo ginčai tarp vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija<sup>121</sup> yra tokia, jog su vadovu sudaryta darbo sutartis atitinka civilinius teisinius santykius, kurie atitinka pavidimo sutartį reglamentuojančias normas, bet kaip jau minėta anksčiau šiame skyriuje, negalima paneigti šių santykių pagrindo kylančio iš darbo sutarties ir jos egzistavimo fakto. Bet kokių atveju, tai nepaneigia bendrovės vadovo veiklos reglamentavimo ir reguliavimo civilinės teisės nuostatomis, todėl galima daryti išvadą, jog sudarius darbo sutartį su vadovu, jam taikytinos tiek civilinės teisės nuostatos, tiek darbo teisės nuostatos.

T. Bagdanskio<sup>122</sup> nuomone, bendrovės vadovo atsakomybė civilinės teisės ir darbo teisės normų konkurencijos aspektu yra suderinama. Teisininkas pažymi, kad Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyta, jog bendrovės vadovas visiškos materialinės atsakomybės galėtų išvengti, jeigu įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis numatytų kitaip. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai žala padaryta darbuotojo su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta

---

<sup>120</sup> 2001 m. spalio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50; 2001 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius* Nr. 3K-3-1203/2001, kat.7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2; 2003 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *G. Lesniak v. UAB „Kaišiadorių Žalvarnis“* Nr. 3K-3-974, kat. 2.7; 115 (S); 2004 m. spalio 25 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. Pluskys v. AB „Stumbras“* Nr. 3K-3-563/2004, kat. 2.4.3.6 (S) ir kitos.

<sup>121</sup> 2006 m. vasario 15 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga* Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.6; 42.8 (S).

<sup>122</sup> BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 87–96.

galimybė, sudaryti su bendrovės vadovu visiškos materialinės sutartį. Taigi, anot publikacijos autoriaus, teisinė bendrovės vadovo atsakomybė priklauso nuo to, ar su juo sudaryta visiška materialinė atsakomybė. Jeigu visiškos materialinės atsakomybės sutartis nėra sudaryta, bendrovės vadovas nevykdantis ar netinkamai vykdamas savo pareigas numatytas įstatymuose ar steigimo dokumentuose atsako pagal bendras LR DK nuostatas, įtvirtinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę. Tačiau, manytina, kad ribota vadovo atsakomybė dėl jo darbo specifikos yra nepagrįsta.

Tačiau, T. Bagdanskis daro išvadą<sup>123</sup>, jog susiklostęs teisinis dualizmas tarp bendrovės vadovo ir bendrovės turėtų būti reglamentuojamas civilinės teisės, kurios dėka gali būti aptartos atsakomybės sąlygos. Išskirtina, AB „Laivitė“ v. G. R byla, kuria remiantis galima akcentuoti teismo išaiškinimą, kad „pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas“<sup>124</sup>. Teismas išaiškino, jog bendrovės ir vadovo santykiai iš esmės yra pavedimo teisiniai santykiai, todėl remiantis tuo teismų praktika pripažįsta, jog nustatant įmonės vadovo atsakomybę įmonei, jos dalyviams (akcininkams) arba tretiesiems asmenims reikia vadovautis civilinę atsakomybę reguliuojančiomis normomis, kurios įtvirtina visiško žalos atlyginimo principą<sup>125</sup>. Kita LAT nutartimi pritarta, jog vadovų atsakomybės klausimas turėtų būti sprendžiamas civilinės teisės nuostatomis<sup>126</sup>.

Pritartina kito teisės mokslininko T. Davulio<sup>127</sup> nuomonei, jog kritiškai turėtų būti vertintina visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė pagal DK 256 straipsnį, kadangi ši yra leidžiama sudaryti su tais darbuotojais, kurie yra atsakingi už materialinių vertybių saugojimą, išdavimą, priėmimą, pirkimą, pardavimą, gabenimą ir dėl priemonių išduotų darbuotojui naudotis darbe, o būtent bendrovės vadovas su retomis

---

<sup>123</sup> BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010. p. 251.

<sup>124</sup> BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija*, 22 (1). Vilnius, 2015, p. 118.

<sup>125</sup> Ibid.

<sup>126</sup> 2001 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje AB „Laivitė“ v. G. R. Nr. 3K-3-1203/2001, kat.7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2;

<sup>127</sup> DAVULIS, T. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–116.

išimtimis nevisuomet tenkina šias sąlygas, todėl yra iškreipiamas visiškos materialinės atskomybės susitarimas. Pasak T. Davulio<sup>128</sup>, civilinės ir darbo teisės normų konkurenciją derėtų atriboti atsižvelgiant į tai, kokiuose santykiuose bendrovės vadovas veikia jos vardu. Jeigu, bendrovės vadovas veikia tik kaip darbuotojas santykyje su bendrove, tokie santykiai turėtų būti pripažįstami „vidiniais“ ir būti reguliuojami darbo teisės normų. Jeigu, bendrovės vadovas veikia išoriniuose santykiuose su trečiaisiais asmenimis kaip valdymo organas, tokie santykiai pripažįstami „išoriniais“ ir reglamentuojami civilinės teisės normų. Šios publikacijos autorius pažymi, jog reikia pripažinti bendrovės vadovo darbuotojo teisinį statusą su civilinės teisės normų numatytais išimtimis, t.y. vadovui taikomos darbo teisės normos visa apimtimi ir visais atvejais, kai bendrovės vadovas veikia kaip darbuotojas, o civilinės teisės normos, kuomet bendrovės vadovo veiksmai yra susiję su valdymo organo kompetencijos įgyvendinimu bei įgaliojimais.

Pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plačiai nagrinėjo bendrovės vadovo teisinės atsakomybės problematiką, o teismų praktikos analizė leidžia daryti išvadą, jog yra svarbu nustatyti susiklosčiusius civilinius ar darbo santykius tarp bendrovės vadovo bei įmonės. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinta, jog atsižvelgiant į tai, kad dauguma teisių ir pareigų tarp bendrovės ir vadovo kyla įstatymo pagrindu, šiems santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Taigi, teismo darytina išvada, jog tai pasitikėjimo teisiniai santykiai<sup>129</sup>. Toks fiduciarinių santykių konstatavimas lemia bendrovės vadovo įpareigojimą veikti išimtinai bendrovės interesais, o taip pat Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad bendrovės vadovas santykiuose su trečiaisiais asmenimis veikia kaip pati įmonė, o vidiniuose santykiuose su bendrove jis siejamas kaip fizinis asmuo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas siekdamas suvienodinti teismų praktiką bendrovės vadovo teisinės atsakomybės klausimu, panašia linkme kaip minėta T. Davulio pozicija formavo savo praktiką analizuojama problematika. 2009 m. lapkričio 20 d. byloje *Optimalūs finansai v. G.P.*, išaiškino<sup>130</sup>, jog įstatymuose numatytas savotiškas bendrovės ir bendrovės vadovo dualizmas. „Vidiniuose“ santykiuose organizuojant kasdienę bendrovės veiklą, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ kaip juridinio asmens valdymo organas ir atstovas, santykiuose su kitais asmenimis veikiant bendrovės vardu. Pasak Aukščiausiojo Teismo, dėl civilinio

---

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> 2001 m. spalio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

<sup>130</sup> 2009 m. lapkričio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs sprendimai“ v. G. P.* Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).

teisinio pobūdžio pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo bendrovės vadovui, kaip valdymo organui, kyla pareiga atlyginti jo kaltais veiksmais padarytą žalą, o šią pareigą bei jos teisinį pagrindą nustato civilinės teisės normos<sup>131</sup>. Žalai kilus iš „vidinių“ teisinių santykių, tarp bendrovės ir vadovo žalos atlyginimo klausimas turėtų būti sprendžiamas taikant darbo teisėje numatytą materialinę atsakomybę.

Galima teigti, jog įmonės vadovui padariusiam žalą vidiniuose santykiuose, jos atlyginimo klausimo reglamentavimas yra kur kas palankesnis, nei atsakomybė pagal civilinę teisę. Autoriaus nuomone, tai gali būti prielaidų sudarymas piktnaudžiauti tokia teise, kadangi nustačius visišką materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, remiantis DK 257 straipsniu išlieka galimybė atlygintiną žalą mažinti. Pritartina T. Bagdanskio nuomonei, jog bendrovės vadovui turėtų būti taikomas visiškos materialinės atsakomybės principas, atsižvelgiant į tai, kad bendrovės vadovo pareigų apimtis, įgaliojimai ir veiklos principai skiriasi nuo kitų darbuotojų, o Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas, numatančias galimybę su bendrovės vadovu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalies reglamentavimą numatantį ribotą vadovo atsakomybę panaikinti.

Bendrovės vadovo statuso dualizmą pripažįsta ir prof. V. Mikelėnas, teigiantis, jog vadovui kylančią civilinę atsakomybę galima išskirti į civilinę atsakomybę įmonei ir civilinę atsakomybę tretiesiems asmenims<sup>132</sup>. Tačiau, profesorius taip pat siūlo atsisakyti darbo sutarties instituto taikymo bendrovės vadovui. Anot jo, bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmas sukelia nemažai painumo, todėl būtų palankiau reglamentuoti bendrovės vadovo atsakomybę pagal civilinės teisės normas. Tačiau, negalima ignoruoti fakto, jog šie teisiniai santykiai kyla iš darbo sutarties susitarimo. Taigi, reikia pripažinti, jog yra reikalingas darbo ir civilinės teisės nuostatų derinimas.

Apibendrinant, norėtusi pritarti aukščiau minėtų teisės mokslininkų mintims ir pripažinti, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibrėžtas bendrovės vadovo atsakomybės dualizmas neišsprendžia pastarojo atžvilgiu taikytinos materialinės atsakomybės problemų. Iš dalies, teisinga laikyti, kad vadovas už sukeltą žalą atsakytų pagal civilinės teisės normas, tačiau šį teiginį nuginčia darbo sutarties sudarymas su vadovu ir iš jos kylantys padariniai. Bet kokių atveju, civilinės ir darbo teisės derinimas šiuo atveju yra neišvengiamas, todėl manytina, jog įstatymų leidėjas turėtų konkrečiau apibrėžti kaip turėtų būti sureguliuotas vadovo materialinės atsakomybės ir teisinių santykių dualizmas.

---

<sup>131</sup> Ibid.

<sup>132</sup> ABRAMAVIČIUS, A. MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 226.

Įvertinus anksčiau minėtą bendrovės vadovo darbo funkcijų, įgaliojimų bei pareigų pobūdį, taikytina visiška vadovo materialinė atsakomybė tinkamiau užtikrintų sąžiningų darbuotojų, įmonės akcinių ar trečiųjų asmenų interesus, atitiktų bendruosius teisės principus. Manytina, jog vadovaujantis minėta nuomone, jog vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai turėtų būti reguliuojami civilinės teisės, vadovo santykius su darbdaviu turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje aptariamos atsakomybės sąlygos. Tačiau, pažymėtina, kad Akcinių bendrovių įstatyme visiškos vadovo atsakomybės principui kliūtis gali tapti numatyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kuri kildinama iš darbo teisės instituto. Taigi, pritartina T. Bagdanskio siūlymui<sup>133</sup>, kad atsižvelgiant į tai, jog juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) pareigų apimtis ir taikomi veiklos principai skiriasi nuo kitų darbuotojų, o vadovui turi būti taikytinas visiškos atsakomybės principas, padaryti atitinkamus pakeitimus Darbo kodekse nustatant, kad vienasmenis valdymo organas (vadovas) atsako už žalą visiškai, taip pat Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme panaikinant nuostatas, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir DK 84 straipsnio 4 dalies nuostatas, įtvirtinančias ribotą vadovų atsakomybę.

---

<sup>133</sup> BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 22 (1). Vilnius, 2015, p. 122.



### 3. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemos darbo ginčų sistemoje

Šioje magistrinio darbo dalyje, remiantis sisteminiu ir lyginamuoju metodais, analizuotina darbuotojų materialinės atsakomybės problematika darbo ginčų sistemoje. Aptartina ginčų dėl materialinės atsakomybės nagrinėjimo tvarkos ir klasifikavimo problematika, teismų praktikos problematika, siūlytinos reguliavimo pataisos (*de lege ferenda*).

Ginčai dėl materialinės atsakomybės pagal subjektus skirstomi į: 1) ginčus dėl darbuotojų materialinės atsakomybės; 2) ginčus dėl darbdavio materialinės atsakomybės. Pažymėtina, kad pirmoji grupė ginčų pagal subjektus – ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės apima ir ginčus dėl visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės.

Pirmasis nagrinėtinas probleminis aspektas, tai grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės reglamentavimas. Pažymėtina, jog Darbo kodekso XIX skyriuje darbo ginčai dėl materialinės atsakomybės nėra reglamentuoti, o taip pat, kad jokiuose kituose teisės aktuose nėra nustatyta konkrečiai, kaip turi būti nagrinėjami ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės. Visiška grupės darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga kelia diskutuotiną klausimą, kuriai darbo ginčų grupei pagal subjektą ji turėtų būti priskirti – individualiems darbo ginčams, ar kolektyviniams darbo ginčams? Išskirtina, jog kaimyninės valstybės – Estija ir Latvija, taip pat kaip ir Lietuva išskiria darbo ginčus pagal subjektus, tačiau šiose valstybėse yra išskiriamas ir jų pobūdis, o individualaus darbo ginčo šalis laikytina ir darbuotojų grupė. Pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalį, galimos grupės darbuotojų visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutartys, kuomet neįmanoma atskirti kiekvieno iš darbuotojų atsakomybės. Tokiais atvejais žala atlyginama iš kiekvieno sutartį pasirašiusių darbuotojų, nustatant jų atlygintinos žalos dydį proporcingai dirbtam laikui. Grupės darbuotojų materialinės atsakomybės ginčų negalima vienareikšmiškai priskirti individualiems darbo teisės ginčams. Remiantis D. Petrylaitės nuomone<sup>134</sup>, bendriausiu ir paprasčiausiu teoriniu požiūriu, kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai skiriasi tuo, jog individualiuose darbo ginčiuose dalyvauja pavienis darbo santykių subjektas (darbuotojas ar darbdavys), o kolektyviniuose darbo ginčiuose darbdavys gali būti kaip vienas darbo ginčo subjektas, tačiau kitas darbo ginčo subjektas visuomet bus darbuotojų grupė. Reikia atsižvelgti į tai, jog materialinės atsakomybės ginčai, tai teisės ginčai, kylantys dėl teisės normų, tam tikrų

---

<sup>134</sup> PETRYLAITĖ D., *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 57

nuostatų ir pareigų darbo ar kolektyvinėse sutartyse taikymo. Atsakomybės dydis kyla pagal dalinės atsakomybės principą, o ginčo sprendimo veiksmingumas gali būti pasiektas tik dalyvaujant visiems grupės darbuotojams.

Dar vienas probleminis klausimas susijęs su visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės problematika darbo ginčų sistemoje, tai situacijos, kuomet ginčus nagrinėjantis organas (šiuo atveju omenyje turima valstybinė darbo ginčų inspekcija), sudarytas iš darbo ginčų komisijos pirmininko bei darbdavio ir darbuotojų atstovų, yra nepakankamai kompetetingas spręsti tam tikrus teisinius klausimus. Darbo ginčų komisija yra įpareigota nustatyti visas materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas, visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimo pagrindumą, materialinės atsakomybės dydį, kaltės formą, visiškos materialinės atsakomybės sąlygas, o tai reiškia, jog darbo ginčų komisija turi būti teisiškai kompetetinga. Įstatymų leidėjas socialiniams partneriams nekelia specialių žinių reikalavimų, kurie būtų imperatyvaus pobūdžio, tik pažymi, jog socialinių partnerių atstovai turi išmanyti darbo teisės ir kitus norminius aktus, todėl praktiškai vienintelis darbo ginčų komisijos pirmininkas yra turintis teisinį išsilavinimą. Taigi, darbo ginčo šalims sprendimo pagrindumas kartais gali būti abejotinas. Tiesa, praktikoje susiduriama ir su kita problema, jog darbuotojų ir darbdavių atstovai apskritai ganėtinai retai dalyvauja darbo ginčų komisijos posėdžiuose, todėl sprendimai dažnai priimami vienasmeniškai darbo ginčų komisijos pirmininko. Kadangi, darbo ginčų komisijoje sprendimas turėtų būti priimamas socialinio bendradarbiavimo pagrindu, kuomet komisiją sudaro du socialinių partnerių atstovai, praktika rodo, jog didžioji dalis bylų yra priimamos vienasmeniškai darbo ginčų komisijos pirmininko, kadangi DK 287 straipsnio 2 dalyje yra numatyta tokia teisė. Komisijos pirmininkų teigimu<sup>135</sup>, posėdžiai praktiškai nėra atidedami vėlesniam laikui, o prašymai dėl skundų yra tiesiog nagrinėjami iš esmės komisijos pirmininko. Reikia pripažinti, jog tokia ydinga praktika lemia socialinės partnerystės principo problematiką, kadangi darbo ginčų komisijos pirmininko priimtas sprendimas yra ne socialinių partnerių kompromisas, o valstybės tarnautojo sprendimas, prieštaraujantis darbo ginčų komisijos prigimčiai. Siūlytina panaikinti teisę komisijos pirmininkams vienasmeniškai priimti privalomus sprendimus ir nagrinėti ginčą iš esmės, neatvykus socialinių partnerių deleguotiems nariams<sup>136</sup>. Taip pat, už nepateisinamą neatvykimą darbo ginčų komisijos nariams skirti sankcijas, o socialinių

---

<sup>135</sup> PETRYLAITĖ D., BLAŽIENĖ I., PETRYLAITĖ V., ZABARAUSKAITĖ R.. Darbo ginčų institutas Lietuvoje: Teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika, Vilniaus Gedimino Technikos Universitetas*, 2013 14(4). p. 283.

<sup>136</sup> Ibid.

partnerių sąrašai turi būti aktualiai peržiūrėti ir atnaujinami pagal narių aktyvumą, suinteresuotumą bei kompetenciją<sup>137</sup>. Kitas visiškos materialinės atsakomybės taikymo probleminis aspektas, nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje gali pasitaikyti, kuomet susiduriama su įrodinėjimo pareigos paskirstymu ir įrodymų vertinimu. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutarčių atveju, įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui, todėl kur kas svarbiau šiuo atveju yra nustatyti tinkamą įrodymų vertinimą, kuris tam tikrais atvejais gali komisijos subjektyviu vertinimu skirtis. Atsižvelgiant į tai, jog darbo ginčų komisijas sudaro darbuotojų ir darbdavių atstovai, susiduriama su problema, kuomet įrodymai yra vertinami nevienodai, subjektyviai ir nepakankami pagrįstai.

Toliau analizuotina teismų praktikos problematika, susijusi su visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymu darbo ginčiuose. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje problematikos tema, atkreiptinas dėmesys į pastaruoju metu teismų praktikoje skirtingai taikomą įrodinėjimo standartą. Pastebėtina tendencija, jog teismai vis dažniau skirtingai vertina darbuotojo kaltę nukrypdami nuo vienodo įrodinėjimo standarto taikymo, tam tikrais atvejais reikalaujami aktyvaus darbdavio įsitraukimo įrodant darbuotojo nusikalstamą veiką. Išskirtina byla - *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E.R.*<sup>138</sup>, kurioje kasacinis teismas pripažino, kad nagrinėjamoje byloje tinkamai neištirta, dėl kokių priežasčių atsirado 116 500 Lt trūkumas, ar dėl atsakovės kurį laiką netinkamai tvarkytos finansinės apskaitos, ar dėl kitų asmenų neteisėtai atliktų ūkinių operacijų ir grynujų pinigų paėmimo iš kredito unijos kasos. Pažymėtina, kad darbdavys, reikšdamas darbuotojai reikalavimą dėl materialinės žalos atlyginimo, privalėjo įrodyti materialinei atsakomybei taikyti reikiamas sąlygas (CPK 178 straipsnis), tačiau nagrinėjamu atveju neįrodė, jog tarp neteisėtų atsakovės veiksmų (neveikimo) ir ieškovo patirtos žalos yra priežastinis ryšys, t. y. neįrodė, jog praradęs grynaisiais pinigais 116 500 Lt, šią žalą patyrė būtent dėl paminėtų atsakovės veiksmų, o darbuotojai tinkamai vykdžius pareigą, būtų buvę galima išvengti ginčo bei žalos. Teisėjų kolegija konstatavo, kad nesant priežastinio ryšio tarp atsakovės veiksmų ir ieškovo patirtos žalos, nėra pagrindo iš atsakovės priteisti ieškovo prašomas sumas.

---

<sup>137</sup> Ibid.

<sup>138</sup> 2011 m. vasario 7 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E. R.*, bylos Nr. 3K-3-47/2011, kat. 11.9; 121.15; 121.18; 121.21.

Tuo tarpu kitoje byloje, *UAB „Mėtos“ vaistinė v. R. S.*<sup>139</sup>, plačiai pasisakyta dėl tinkamo įrodymų vertinimo, kuomet nustatinėta darbuotojos materialinė atsakomybė dėl kilusios žalos darbdaviui. Teismo pripažinta, jog materialinės atsakomybės taikymas atsakovei pripažintas pagrįstai, kadangi buvo nustatytas visiškos materialinės atsakomybės sutarties sąlygų visetas. Darbuotoja kasaciniu skundo ginčijo apeliacinės instancijos teismo sprendimą dėl netinkamo įrodymų vertinimo bei įrodinėjimo, tačiau šis kasatorės argumentas buvo atmestas. Pastebėtina, jog teismas, priešingai nei minėtoje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A.E.R.*, taikė kitokį įrodinėjimo standartą, tuo atžvilgiu, jog veika buvo padaryta darbuotojos, o ne trečiųjų asmenų veiksmais. Teisėjų kolegija pažymėjo, jog nutrauktas ikiteisminis tyrimas pagal baudžiamojo proceso normas neeliminuoja galimybės kilti civilinei atsakomybei. Visi kiti likusieji įrodymai teismo vertintini kaip tinkamais ir pagrįstais, nereikalaujant darbdavio papildomai įrodinėti priežastinį ryšį, atsakovės veiksmus ir pagrįsti pateiktą informaciją.

Išskirtina byla, susijusi su įrodinėjimo standarto problematika darbo ginčų sistemoje, tai *UAB „Transtira“ v. G. B.*<sup>140</sup>, kurioje teismas vienareikšmiškai pripažino darbuotojo kaltę įvertinęs visas faktines aplinkybes. Teismo išaiškinta, jog būtent vairuotojui ekspeditoriui ir tenka pareiga pagal darbo funkcijas priėmus ir nugabenus pagal paskirtį krovinį perduoti gavėjui, o gabenimo metu imtis visų reikiamų priemonių kroviniui išsaugoti. Taigi, teismų nustatytų faktinių aplinkybių kontekste buvo padaryta pagrįsta ir teisėta išvada, kad nesiimdamas tinkamų krovinio apsaugos priemonių, nakties metu sustojus nesaugomoje ir neaptvertoje aikštelėje, atsakovas yra kaltas dėl padarytos žalos ir kad yra visos materialinės atsakomybės sąlygos. Nagrinėjamos bylos atveju atsakovas žalą padarė ne tyčia, o dėl neatsargumo, nes nakties metu su kroviniu atvykęs pas jo gavėją Panevėžio mieste bei sustojęs laukti šalia krovinio gavėjo teritorijos greta sargo namelio, kur kartu stovėjo ir laukė ryto daug kitų transporto priemonių su kroviniaus, atsakovas sąžiningai klydo ir buvo subjektyviai įsitikinęs, jog tai yra saugi vieta laukti, kol kroviny bus įleistas į gavėjo teritoriją. Atkreiptinas dėmesys, jog priešingai nei pirmojoje byloje dėl nevienodai taikomo įrodinėjimo standarto, šioje byloje teismas nereikalavo darbdavio aktyviai įrodinėti darbuotojo kaltės ir įvertines visas pateiktas faktines aplinkybes pripažino, jog žala kilo dėl jo paties neatsargumo, o ne trečiųjų asmenų kaltės išimtinai.

---

<sup>139</sup> 2013 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *UAB „Mėtos“ vaistinė v. R. S.*, bylos Nr. 3K-3-685/2013, kat. 16.5.1; 16.7; 114.8.2; 114.9.3.2; 114.11; 121.19.4 (S).

<sup>140</sup> 2012 m. liepos 30 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *UAB „Transtira“ v. G. B.*, bylos Nr. 3K-3-384/2012, kat. 16.7 (S).

Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės problematikos darbo ginčų sistemoje aspektu, itin reikšminga autorius jau minėta byla *B.D (B.D.) v. M.T.*<sup>141</sup>, kurioje teismas sprendė darbuotojos tiesioginės atsakomybės klausimą, kuomet žala atsiradusi esant padarytai nusikalstamai veikai. Pagal bendrą taisyklę, darbuotojui sukėlus žalą, jo darbdaviui kyla netiesioginė atsakomybė. Šiuo atveju byloje, darbuotoja buvo pripažinta kalta baudžiamojame byloje pagal BK 176 straipsnį (Darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimas), kadangi atliekant remonto darbus jos pavaldinys stipriai susižalojo ir neteko 80 procentų darbingumo. Baudžiamojame byloje sužalotam darbuotojui priteistas turtinės ir neturtinės žalos atlyginimas iš įmonės, kuri vėliau bankrutavo taip ir neatlyginusi jam priteistos žalos. Teismas sprendė, ar galima reikalauti žalos atlyginimo iš bankrutavusios įmonės vadovės. Visų pirma teismas rėmėsi Konstitucinio Teismo doktrina, pažymėdamas, jog būtinumas atlyginti asmeniui padarytą materialinę žalą yra kylantis, *inter alia*, iš Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalies, kurioje įtvirtinta, kad asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas<sup>142</sup>. Konstitucijoje nustatytas imperatyvus reikalavimas nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad asmuo kuriam neteisėtais veiksmais buvo padaryta žala, visais atvejais galėtų reikalauti teisingo tos žalos atlyginimo ir jį gauti<sup>143</sup>. Asmeniui padarytos žalos atlyginimas turi būti realus ir teisingas. Toliau, išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo poreikį plėtoti kasacinio teismo praktiką dėl visiško žalos atlyginimo, pažymėdamas, kad tais atvejais, kai netiesioginės atsakomybės subjektas likviduojamas dėl bankroto, taisyklė, kad žalą patyręs asmuo gali kreiptis tik į darbdavį, o ne į tiesiogiai žalą padariusį asmenį – darbuotoją, neatitinka principinio įstatymo leidėjų tikslo dėl nukentėjusiųjų apsaugos. Todėl, būtinumas apsaugoti nukentėjusiojo interesus, kai įmonė atsakinga už žalą pagal CK 6.264 straipsnį, tačiau jos neatlyginusi ir likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmais (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam. Priešingas CK

---

<sup>141</sup> 2015 m. spalio 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *B.D (B.D.) v. M.T.*, bylos Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1; 2.5.10.2.4.2 (S).

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. kovo 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prekių ženklų įstatymo 51 straipsnio (2000 m. spalio 10 d. redakcija) 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.270 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

<sup>143</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. vasario 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos transporto priemonių valdytojų civilinės atsakomybės privalomojo draudimo įstatymo (2004 m. Kovo 5 d. Redakcija) 11 straipsnio 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“; 2013 m. gruodžio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.270 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

6.264 straipsnio aiškinimas anot teismo, prieštarautų bendrajai atsakomybės už žalą taisyklei bei *restitutio in integrum* principui. Teismo nuomone, toks normos aiškinimas atitinka ir Europos deliktų teisės principų (angl. Principles of European Tort Law, sutr. PETL) 6:102 straipsnio „Atsakomybė už pagalbininkus“ (angl. Liability for Auxiliaries) komentarą, taikomą ir už darbuotojų atsakomybę, kuriame nurodyta, kad pagalbininkas visais atvejais atsako už atsakomybę kaip tiesioginis kaltininkas, nebent nedidelio ar vidutinio neatsargumo atvejais jis turi regreso teisę į darbdavį. Teismo aiškinimu, CK 6.264 straipsnyje numatyta atsakomybė už darbuotoją garantuojama reali ir greita kompensacija nukentėjusiajam, kadangi paprastai įmonė finansiškai pajėgesnė atlyginti nuostolius, o taip pat papildomai nereikia aiškintis žalą sukėlusio asmens. Taip pat, darbuotojas kaip silpnesnė darbo santykių šalis yra apsaugomas nuo finansinės naštos. Tačiau, teismas pažymėjo, jog šie teisiniai siekiai gali būti suderinami tik tuomet, kai netiesioginės atsakomybės subjektas yra pajėgus patenkinti nukentėjusio asmens reikalavimus. Kai šių interesų suderinti neįmanoma ir jie konkuruoja tarpusavyje (pvz., neišliko netiesioginės civilinės atsakomybės subjekto, privalančio atlyginti žalą), prioritetą teiktinas nukentėjusio asmens interesų gynybai. Autoriaus nuomone, tai yra sveikintina ir reikšminga pozicija teisminių precedentų aspektu. Tiek žalą patyręs, tiek žalą padaręs asmenys yra darbuotojai, o anksčiau formuota praktika žalą galėjo atlyginti tik darbuotojas, todėl jo darbuotojai negalėjo būti tiesiogiai atsakyti už kilusią žalą. Šia naujai formuojama praktika yra suteikiamas prioritetą žalą patyrusios asmens interesų gynybai, o ne žalą padariusiojo, taip užtikrinant konstitucinį žalos atlygintinumo principą.

DK 253 straipsnio 3 punktą nustato, jog tais atvejais, kai darbuotojas sumoka baudą ar kompensacinę išmoką už darbuotoją dėl pastarojo kaltės, darbuotojui kyla materialinė atsakomybė. Remiantis DK 257 straipsnio 4 dalimi, atlygintinos žalos dydis nustatomas tokia dalimi, kokią darbuotojas įgijo regreso teise, sumokėjęs už darbuotojo padarytą žalą. Tai reiškia, jog darbuotojas sukėjęs žalą nėra atleidžiamas nuo materialinės atsakomybės, kadangi darbuotojas regreso tvarka turi teisę išieškoti atlygintą žalą iš darbuotojo, o tai reiškia, jog darbuotojas negalėjo turėti teisėto lūkesčio išvengti atsakomybės ir pareigos atlyginti žalą, netinkamai atlikus savo darbo funkcijas. Tiesa, atkreiptinas dėmesys, jog atlyginti visą žalą reikalaujama ne visuomet, kadangi darbuotojui yra taikoma ribota materialinė atsakomybė DK 254 straipsnio pagrindu, išskyrus įstatymo numatytais atvejais, kuomet darbuotojas yra įpareigotas atlyginti visą kilusią žalą pagal DK 255 straipsnį. Šiuo atveju remiantis DK 255 straipsnio 2 punktu, darbuotojai kilo pareiga atlyginti visą žalą, kuomet jos veika buvo konstatuota BPK

nustatyta tvarka. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad CK 6.264 straipsnio pagrindu darbdaviui atlyginus nukentėjusiajam sukeltą žalą, kilusią darbuotojo nusikalstamais veiksmais, darbdavys įgyja regreso teisę į nukentėjusiajam išmokėtos žalos atlyginimą. Taigi, darbdaviui pasinaudojus regreso teise, iš esmės darbuotojui kylantys turtiniai padariniai nesiskirtų, jeigu žala būtų atlyginta tiesiogiai nukentėjusiajam. Teismo nuomone, tai patvirtina poziciją dėl darbuotojo tiesioginės atsakomybės galimumo, kuomet už jį žalą privalantis atlyginti asmuo nebeegzistuoja<sup>144</sup>. Todėl, įvertinus visus teismo argumentus, darytina išvada, jog darbuotojas, padaręs žalą nusikalstamais veiksmais, kurie yra konstatuoti BPK nustatyta tvarka, gali būti civilinės atsakomybės subjektas – tiesioginis skolininkas pagal deliktinę prievolę, kuomet žalą už jį privalantis atlyginti darbdavys išnyksta. Tačiau, autorius atkreipia dėmesį, kad tuo atveju, jeigu nebūtų padaryta nusikalstama veika ir darbuotojui kiltų atsakomybė pagal DK 254 straipsnį, ribojama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu, galima šios normos konkurencija su minėtuoju konstituciniu principu, jog padaryta žala turi būti atlyginta visiškai.

Nagrinėjamos temos aspektu, teismų praktikoje išskirtina susijusio ginčo taikymo problematika, kuomet ieškovas (darbdavys) kreipiasi tiesiogiai į teismą dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo darbuotojui, o taip pat yra keliamas neteisėto atleidimo klausimas pagal DK 299 straipsnio 2 dalies 3 punktą. Teismų nuomone, toks ginčo nagrinėjimas yra negalimas, kadangi nepagrįstai yra praleidžiama ikiteisminė darbo ginčų stadija. Byloje *UAB „Paspirtis“ v. D.B.*, ieškovas kreipėsi į teismą dėl atsakovo netinkamo darbinių pareigų vykdymo, kadangi atlikus inventorizaciją nustatytas piniginių lėšų trūkumas bei aplaidus finansinės atskaitomybės tvarkymas, o darbuotojui kelias dienas neatvykus į darbą su juo darbo sutartis buvo nutraukta. Teismas remdamasis LAT nutartimi<sup>145</sup> pažymėjo, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kreiptis į teismą negali būti aiškinama kaip asmens galimybė kreiptis į teismą bet kokiū būdu. Kaip ir bet kuri kita subjekcinė teisė, teisė kreiptis į teismą realizuojama tam tikra įstatymų nustatyta tvarka. Konstitucija ir kiti teisės aktai nustato ne tik teises, bet ir atitinkamas pareigas. Konstitucijos 28 straipsnis reikalauja, kad kiekvienas asmuo, įgyvendinantis savo teises, laikytųsi įstatymų. Toliau teismas pažymėjo, kad DK 287 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo

---

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> 2000 m. vasario 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *M.J. v. K.B.*, bylos Nr. 3K-3-203/2000, kat. 37.

tvarkos. Atkreiptinas dėmesys, jog pagal DK 299 straipsnio 2 dalį, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami individualūs darbo ginčai tik šioje dalyje nurodytais atvejais (nagrinėtinos bylos atveju, aktualus darbuotojo iš darbo atleidimo teisėtumo klausimas) ar kitais įstatymų numatytais atvejais. Taip pat, DK 258 straipsnio 3 dalis, numato darbuotojo teisę jam nesutinkant su darbdavio nurodymu, kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Sistemiškai įvertinus DK 257 straipsnį, 258 straipsnio 3 dalį ir DK 299 straipsnio 2 dalies 4 punkto nuostatas, darytina išvada, kad darbo ginčo šalys nustatyta bendra tvarka, dėl materialinės atsakomybės taikymo, turi pareigą kreiptis į individualius darbo ginčus nagrinėjančią organą. Išimtis negali būti taikoma, kai ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka nėra privaloma, t. y. nepriskiriant atskiro materialinio reikalavimo – ginčų dėl žalos, padarytos ryšium su darbo santykiais, atlyginimo prie kitų įstatymų numatytų atvejų, kuriems esant šie ginčai gali būti nagrinėjami tiesiogiai teisme.<sup>146</sup> Teismo nuomone, UAB „Paspirtis“ netinkamai interpretavo DK 299 straipsnio 2 dalį, kurioje skirtingai nei iki 2013 sausio 1 d. galiojusioje redakcijoje nėra numatyta išimtis nesikreipiant į Darbo ginčų komisiją kreiptis į teismą tais atvejais, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę. Taip pat, netinkamai ieškovo interpretuota CPK 410 straipsnio 2 dalis, kadangi darbo teisiniai santykiai dėl žalos atlyginimo yra nagrinėjami ne pagal CPK numatytą tvarką, o pagal Darbo kodekse nustatytą specialią tvarką.

Dėl susijusio ginčo taikymo problematikos, išskirtina byla UAB „Paspirtis“ v. M.P.<sup>147</sup>, kurioje nurodyta, kad atlikus atsakovo M.P. tarnybinį patikrinimą buvo nustatytas ieškovo klientų perduotų piniginių lėšų trūkumas dėl kurio atsakovo nurodyti pasiaiškinimai nebuvo įrodyti, todėl su pastaruoju darbo sutartis buvo nutraukta. Apeliacinio teismo vertinimu, pirmosios instancijos teismai tinkamai vertino ir aiškino teisės normas, todėl pakartotinai nurodė, jog ieškinio dalykas yra individualus darbo ginčas apibrėžtas DK 285 straipsnyje. Taigi, teismo nuomone darbdavys dėl materialinės atsakomybės taikymo turėtų kreiptis į nustatyta bendra tvarka individualius darbo ginčus nagrinėjančią organą, netaikant ikiteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos išimčių. Pažymėta, jog DK 299 straipsnio 2 dalis numato, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami individualūs darbo ginčai dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo nušalinimo darbo pareigūnų ar organų, kuriems

---

<sup>146</sup> 2014 m. kovo 27 d. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Valdina“ v. P. B. 2S-374-154/2014, kat. 16.5.1.;18.1.;119.1.;122.4..

<sup>147</sup> 2013 m. balandžio 29 d. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Mevex“ v. S. G. Nr. 2S-794-560/2013, kat. 18.1; 122.4 (S).



įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas atkreipė dėmesį, jog nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje DK redakcijoje, kurioje įtvirtintas darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos sąrašas susiaurintas, kuomet galima kreiptis tiesiogiai į teismą, nesinaudojant ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, taip suteikiant platesnius įgaliojimus darbo ginčų komisijai. Apeliacinio teismo nuomone, pritartina pirmosios instancijos išvadai, jog sistemiškai aiškinant DK 257 straipsnio 5 dalį, 258 straipsnio 3 dalį ir 299 straipsnio nuostatas, tiek darbuotojas, tiek darbdavys dėl materialinės atsakomybės taikymo turi kreiptis bendra tvarka individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka į darbo ginčus nagrinėjančią organą, netaikant išimties, kuomet ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nėra privaloma. Kaip ir prieš tai minėtoje nutartyje, teismo akcentuota, jog nepriskiriant atskiro materialinio reikalavimo – ginčų dėl žalos, padarytos ryšium su darbo santykiais, atlyginimo prie kitų įstatymų nustatytų atvejų, kuriems esant šie ginčai gali būti nagrinėjami tiesiogiai teisme.

Byloje *UAB „Mevelex“ v. S.G.* taip pat kilo ginčas dėl ieškovo pareigos prieš kreipiantis į teismą pasinaudoti ikiteismine darbo ginčų sprendimo tvarka, kuomet darbuotojas pagal darbdavio nurodymą neišmuitino vežamo krovinio taip sukeldamas ieškovui žalą. Tiesa, kreipimosi į teismą metu, darbo santykiai tarp ginčo šalių jau buvo nutrūkę. Teismas pripažino, jog ieškovo teiginys, kad darbo ginčo šalims ikiteisminė darbo ginčų stadija nėra privaloma, kadangi ginčas nėra individualus darbo ginčas ir jam nagrinėti netaiko DK XIX skyriuje nustatyta tvarka yra neteisingas. Byloje dar kartą akcentuota 2013 m. sausio 1 d. Darbo kodekso redakcija dėl individualių darbo ginčų sistemos reformos, jog nors ankstesnėje redakcijoje, kurios 295 straipsnio 2 dalies 5 punktas numatė tiesioginį darbo ginčų nagrinėjimą teismuose, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę, tačiau šiuo atveju ieškovas su reikalavimu kreipėsi jau po minėtos redakcijos įsigaliojimo, todėl taikomas naujasis reglamentavimas. Įstatymų leidėjui pakeitus DK XIX skyriaus darbo ginčų reglamentavimą, nebeliko galimybės darbo santykiams nutrūkus ginčą nagrinėti tiesiogiai teisme, tačiau nematyti ir pakeitimų, kurie leistų daryti išvadą, jog iš darbo santykių kilęs ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, kai darbo santykiai tarp jų nutrūkę nebelaikytini individualiais darbo ginčais DK 285 straipsnio prasme. Šiuo metu atvejai, kai individualūs darbo ginčai nagrinėtini teisme yra numatyti DK 299 straipsnyje, iš kurio matyti, jog ginčas dėl darbuotojo atleidimo teisėtumo taip pat vyksta jau nutrūkus darbo santykiams, tačiau yra priskirtinas individualiems darbo ginčams, todėl darbdavio teiginiai nepagrįsti, jog galiojantis DK

nepriskiria individualiems darbo ginčams tokių ginčų, kurie kyla darbo santykiams nutrūkus. Nurodytina, jog tokios aiškinimo praktikos, kur individualiu darbo ginču taip pat laikomi ginčai dėl žalos, atsiradusios tęsiantis darbo santykiams, tačiau nagrinėjami ginčo šalių darbo santykiams jau nebesiejant, todėl pripažįstama, kad darbdavys dėl materialinės atsakomybės turėtų kreiptis bendra tvarka individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka į darbo ginčus nagrinėjantį organą<sup>148</sup>. Išimtis taikoma tik 2013 m. sausio 1 d. pradėtiems nagrinėti ginčams. Teismas pažymėjo, jog apelianto teiginiai, kad DK 299 straipsnio 2 dalis kartu su DK 287 straipsnio 1 dalimi leidžia kreiptis į teismą ir dėl kitų, jame nenumatytų atvejų yra nepagrįsti. Kitas apelianto argumentas, jog CK 1.125 straipsnio 8 dalis, yra įstatyme numatytas kitas atvejis, leidžiantis ginčą nagrinėti tiesiogiai teisme (DK 299 straipsnio 2 dalies 4 punktas). Tačiau, nors DK 286 straipsnis, 287 straipsnio 1 dalis, 299 straipsnio 2 dalies 4 punktas numato galimybę kituose įstatymuose numatyti kitokią nei DK XIX skyriuje numatytą darbo ginčų tvarką, tačiau vien senaties termino nustatymas CK 1.125 straipsnio 8 dalyje, dar nereiškia kitokios ginčo nagrinėjimo tvarkos galimumo DK 286, 287, 299 straipsnių prasme ir DK nuostatų netaikymo ginčams dėl iš darbo santykių kilusios žalos atlyginimo. Teismas padarė išvadą, jog ginčams dėl materialinės atsakomybės pagal galiojančias DK nuostatas numatyta išankstinė neteisminė darbo ginčų sprendimo tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, jog 2013 sausio 1 d. įsigaliojus darbo ginčų sistemos pakeitimams, CPK 410 straipsnio formuluotė nebeatitinka savo esmės, kadangi buvo suformuluota dar neįsigaliojus DK pakeitimams, kuomet darbdavys neturėjo teisės kreiptis į darbo ginčų komisiją ar skųsti darbo ginčų komisijos sprendimo teismui. Taigi, darbdavys kreipdavosi tiesiogiai į teismą, kadangi remiantis ankstesne DK 296 straipsnio formuluote, kreiptis į darbo ginčų komisiją galėjo tik darbuotojas. Nuo 2013 sausio 1 d. pasikeitus reglamentavimui, derėtų suderinti DK XIX ir CPK XX skyrių nuostatas, naujosios darbo ginčų sistemos atžvilgiu, taip išvengiant nevienodos teismų praktikos aiškinimo ir interpretavimo. Manytina, kad būtų tikslinga papildyti DK 295 straipsnio 2 dalį, numatant, kad darbo ginčai dėl žalos atlyginimo yra nagrinėjami tiesiogiai teisme, taip užtikrinant darbo santykių šalių teisę į teisingą teisminį bylų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimą.

Apibendrinant visa tai kas išdėstyta, darytina išvada, kad siekiant išvengti aktualios problematikos darbo ginčų sistemoje, derėtų atlikti darbo ginčų klasifikacijos pakeitimus ir vietoje klasifikavimo pagal subjektus, įvesti trinarę darbo ginčų sistemą,

---

<sup>148</sup> Ibid.

kuri apimtų bendrą objekto ir subjekto kriterijumi paremtą klasifikavimą darbo ginčų sistemoje, išskiriant kolektyvinius teisės darbo ginčus, kolektyvinius intereso darbo ginčus ir individualius teisės darbo ginčus. Pritartina D. Petrylaitės nuomonei<sup>149</sup>, jog kolektyvinių darbo ginčų sistema turėtų būti reformuota dėl jos neveiksmingo ir nepasiteisinusio modelio atsisakant perteklinių darbo ginčų sprendimo metodų, orientuojantis bei institucionalizuojant tarpininkavimo modelį kaip socialinės partnerystės plėtotės įrankį. 2013 m. pradėta darbo ginčų reforma turėtų būti plėtojama ir tobulinama atsižvelgiant į teismų praktikos problematiką, siūlytina skatinti individualių darbo ginčų arbitravimą, specializuoti arbitrus ar steigti specialius darbo ginčų arbitražus kaip alternatyvą privalomų ginčų nagrinėjimui darbo ginčų komisijoje.

---

<sup>149</sup> PETRYLAITĖ D., BLAŽIENĖ I., PETRYLAITĖ V., ZABARAUSKAITĖ R.. Darbo ginčų institutas Lietuvoje: Teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika*, Vilniaus Gedimino Technikos Universitetas, 2013 14(4). p. 284.

## Išvados

Atlikus visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės instituto tyrimą, išnagrinėjus Lietuvos Respublikos teisės aktus, teismų praktiką ir teisės doktriną bei nustačius esmines taikymo problemas Lietuvos darbo teisėje, daromos žemiau dėstomos išvados bei pasiūlymai:

1. Pabrėžtina, jog materialinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė, kuria siekiama atkurti nukentėjusiojo asmens turtinę padėtį, buvusią iki jo teisių pažeidimo, todėl asmens veiksmų neteisėtumas ir kaltė turėtų būti vertinama pagal objektyvius kriterijus dėl darbo santykių subjekto specifiškumo.
2. Išanalizavus teismų praktiką, teisės doktriną ir teisės norminius aktus, galima pastebėti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematiką, kuomet darbo teisėje pripažįstamos taisyklės nėra sureguliuotos įstatyminiu lygmeniu, apsiribojant susiklosčiusių taisyklių reguliavimu teismų praktikoje bei teisės doktrinoje. Siūlytina teismų praktikoje suformuotą taisyklę, kad kai žala padaroma kelių darbuotojų veiksmais ar neveikimu, darbuotojams kyla dalinė, o ne solidarioji atsakomybė reglamentuoti įstatyminiu lygmeniu, įtvirtinant kelių darbuotojų veiksmais ar neveikimu padarytos žalos dalinę atsakomybę pagal DK 256 straipsnio 2 dalies kriterijus. Autoriaus nuomone, atitinkamai turi būti nustatytas norminis reguliavimas Darbo kodekse, įtvirtinantis darbuotojo kaltės prezumpciją dėl padarytos darbuotojo žalos, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.
3. Atsižvelgiant į kylančią problematiką dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kai konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje, taip pat į teismų praktikos išaiškinimus, jog kolektyvinės sutarties nebuvimas įmonėje nepaneigia visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybės, siūlytina panaikinti DK 256 straipsnio 1 dalyje numatytą nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kai konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje. Manytina, jog tai užtikrintų racionalesnį bei sistemiškesnį reglamentavimą.
4. Atsižvelgiant į darbo rinkos poreikį sudaryti komercinių paslapčių apsaugos susitarimus bei esamą komercinių paslapčių susitarimų reguliavimo priskyrimą civiliniams teisiniams santykiams, tikslinga būtų papildyti DK 255 straipsnį

nustatant, jog darbuotojas kuris atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį privalo atlyginti visą darbdaviui kilusią žalą. Šiuo darbo teisės metodu apsaugant „ypatingą“ darbdavio turtą, komercinių paslapčių susitarimai būtų priskirti darbo teisės reguliavimo sričiai, kas jiems ir būdinga pagal susiklosčiusių teisinių santykių prigimtį. Manytina, kad darbo teisės metodo pagalba ir sudarius galimybę susitarti dėl komercinių (gamybinių) paslapčių apsaugos sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį pagal DK, būtų pasiektas abipusis kompromisas, tačiau tik nustačius konkrečių ir tikslių darbuotojo pareigų turinį, apibrėžus kas gali būti komercinė (gamybinė) paslaptis bei atitinkamą kompensaciją darbuotojui.

5. Nagrinėtas darbdaviui atstovaujančio asmens (vadovo) teisinių santykių dualizmas kelia nemažai taikymo problemų visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės aspektu. Manytina, jog įvertinus darbdaviui atstovaujančio asmens (vadovo) veiklos specifiką, pareigų apimtį ir darbo funkcijų pobūdį lyginant su kitais darbuotojais, tinkamiausia darbdaviui atstovaujančio asmeniui (vadovui) nustatyti visiška materialinę atsakomybę kylančią iš civilinių teisinių santykių. Pritariant T. Bagdanskiui, siūlytina atlikti pakeitimus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme panaikinant nuostatas, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taip pat panaikinti DK 85 straipsnio 4 dalies nuostatą, kurioje numatyta galimybė riboti bendrovės vadovo atsakomybę veikiant vidiniuose santykiuose.
6. Išanalizavus visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematiką darbo ginčų sistemoje, galima teigti, jog 2013 m. atlikta darbo ginčų reforma turi būti tobulinama. Tikslinga būtų atlikti kolektyvinių darbo ginčų sistemos reformą, kuri šiuo metu stokoja veiksmingumo ar dažnais atvejais kompetencijos. Taip pat, darytina išvada, kad DK XIX skyrius nereglamentuojantis darbo ginčų dėl materialinės atsakomybės turėtų būti papildytas siekiant ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų praktikos suderinamumo, o taip pat atitinkamai suderintos Darbo kodekso XIX skyriaus ir Civilinio proceso kodekso XX skyriaus nuostatos.

## Literatūros sąrašas

### I. Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137;
- 2) Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 68-1633;
- 3) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais);
- 4) Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914;
- 5) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais);
- 6) Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. IX-785 (su pakeitimais ir papildymais);
- 7) 2008 m. gegužės 7 d. Valstybinės darbo inspekcijos įsakymas Nr. V-132 Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 55-2113.

### II. Specialioji literatūra:

- 1) ABRAMAVIČIUS, A. MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998;
- 2) BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005;
- 3) BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008;
- 4) BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010;
- 5) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;

- 6) DANYLIENĖ, D. *Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012;
- 7) JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Bendrovės vadovo civilinė atsakomybė*. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas: Vilnius, 2011;
- 8) JURKA, R.; AŽUBALYTĖ, R.; GUŠAUSKIENĖ, M.; PANOMARIOVAS, A. *Baudžiamojo proceso principai*. Eugrimas, 2009;
- 9) KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Mykolo Romerio Universitetas. Vilnius, 2013;
- 10) KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Mykolo Romerio Universitetas. Vilnius, 2013;
- 11) LIUBIMOVA, L. *Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
- 12) MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A.; Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. *Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001;
- 13) MARTIŠIENĖ B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro dis. soc. mokslai : teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2012;
- 14) NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004;
- 15) NEKROŠIUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 16) NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A., Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. III dalis. T.2. Vilnius: Mintis, 1988;
- 17) PETRYLAITĖ D., Kolektyviniai darbo ginčai (monografija). Vilnius: *Teisinės informacijos centras*, 2005;
- 18) PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius, 2005;
- 19) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

### **III. Teismų praktika:**

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. vasario 21 d. teisėjų kolegijos nutartis c. b. *M.J. v. K.B.*, bylos Nr. 3K-3-203/2000, kat. 37;

- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje „*UAB Transilgė*“ v. *J.L. ir V.K.* Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7.3.2;
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius* Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2;
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 22 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *G. Lesniak v. UAB „Kaišiadorių Žalvarnis“* Nr. 3K-3-974, kat. 2.7; 115 (S);
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. individualioji įmonė v. D. Z.* Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2;
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45 „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*“;
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 25 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. Pliuskys v. AB „Stumbras“* Nr. 3K-3-563/2004, kat. 2.4.3.6 (S);
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio mėn. 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dola“ prieš J.B ir A.B.*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7 (S);
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. kolegijos nutartis civilinėje byloje *R. J. J. v. UAB „Filana“*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. kolegijos nutartis civilinėje byloje *R.J.J. v. UAB „Filana“*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8;
- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 15 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga* Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.6; 42.8 (S);



- 13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11. 9. 12 (S);
- 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje *AB banko „Hansabankas“ v. O. R.* Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16. 7; 16. 8; 114. 4; 114. 5 (S);
- 15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S);
- 16) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. , Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S);
- 17) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7 (S);
- 18) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. kovo 27 d. nutarimas „*Dėl Lietuvos Respublikos prekių ženklų įstatymo 51 straipsnio (2000 m. spalio 10 d. redakcija) 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai*“;
- 19) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs sprendimai“ v. G. P.* Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S);
- 20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8 (S);
- 21) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. vasario 3 d. nutarimas „*Dėl Lietuvos Respublikos transporto priemonių valdytojų civilinės atsakomybės privalomojo draudimo įstatymo (2004 m. Kovo 5 d. Redakcija) 11 straipsnio 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai*“;
- 22) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų kolegijos 2010 m. rugpjūčio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „ORVIGA“ v. D.R.* Nr. 2A-731-340/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 16.8; 121.15; 121.18; 121.21 (S);

- 23) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio mėn. 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Transtira“ v. S.K.* Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1;
- 24) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo mėn. 7 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. R. v. 641-osios daugiabučių namų savininkų bendrija*, Nr. 3K-3-93/2011 kat. 11.9.10.8; 114.11 (S);
- 25) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, bylos Nr. 3K-3-47/2011, kat. 11.9; 121.15; 121.18; 121.21;
- 26) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. V. UAB „Arijus“*, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S);
- 27) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. J.S.*, bylos Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11 (S);
- 28) Kėdainių rajono apylinkės teismo 2012 m. sausio mėn. 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Finėjas“ v. V.G.*, Nr. 2-33-188/2012, kat. 30.9.1.; 44.5.2.16.; 113.1.; 116.4.; (S);
- 29) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 30 d. teisėjų kolegijos nutartis c. b. *UAB „Transtira“ v. G. B.*, bylos Nr. 3K-3-384/2012, kat. 16.7 (S);
- 30) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. sausio 11 d. nutartis, civilinėje byloje *P. K. v. UAB „Dannemand“*, bylos Nr. 3K-3-96/2013, kat.: 11.10; 16.7; 16.8; 114.11 (S);
- 31) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. balandžio 29 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *UAB „Mevex“ v. S. G.* Nr. 2S-794-560/2013, kat. 18.1; 122.4 (S);
- 32) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 6 d. nutarimas *„Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.270 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“*;
- 33) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gruodžio 18 d. teisėjų kolegijos nutartis c. b. *UAB „Mėtos“ vaistinė v. R. S.*, bylos Nr. 3K-3-685/2013, kat. 16.5.1; 16.7; 114.8.2; 114.9.3.2; 114.11; 121.19.4 (S);

- 34) Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 27 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Valdina“ v. P. B. 2S-374-154/2014, kat. 16.5.1.;18.1.;119.1.;122.4;
- 35) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje UAB „TFA Logistic“ v. V. S., If P&C Insurance AS, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.5.1; 16.7.; 16.8.;60.; 73.2.6.2 (S);
- 36) Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 27 d. teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Valdina“ v. P. B. 2S-374-154/2014, kat. 16.5.1.;18.1.;119.1.;122.4;
- 37) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2015 m. spalio 26 d. c. b. B.D (B.D.) v. M.T., bylos Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1; 2.5.10.2.4.2 (S);
- 38) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kubiliaus transportas“ v. S.P. Nr. 3K-3-605-313/2015, kat. 1.3.7.7 (S);
- 39) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis, priimta civilinėje byloje G. Č. V. S. D., R. AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-597-421/2015, kat. 3.2.4.11; 3.3.1.1; 3.3.1.21; 2.5.10.5.2.4.(S);
- 40) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 5 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B. ir UAB „Tirola“, bylos Nr. 3K-3-96-2013, kat.: 2.1.3.8.; 2.8.1.; 2.5.10.5.2.2.; 2.5.10.5.2.17. (S).;
- 41) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Robert Bosch“ v. A.V., Nr. , Nr. 3K-3-32-687/2016, kat. 42.8 (S).

#### **IV. Straipsniai iš žurnalų ir kitų tęstinių leidinių:**

- 1) BAGDANSKIS, T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*, Nr. 2, 2004;
- 2) BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujšančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 87–96;
- 3) BAGDANSKIS, T. Kaip atleisti prasikaltusį? Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*. 2006. Nr. 9;
- 4) BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties pažeidimas. *Juristas*, Nr. 9, 2006;

- 5) BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*. 2013, 20(3). Vilnius.
- 6) BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 22 (1). Vilnius, 2015;
- 7) BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai. *Jurisprudencija*. Vilnius, 2015;
- 8) DAVULIS, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, Nr. 4;
- 9) DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: *Justitia*, 2008;
- 10) KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110);
- 11) MACIJAUŠKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2003. Nr. 25(17);
- 12) MATKEVIČIUS, A. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107);
- 13) PETRYLAITĖ, D. 2008. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *Jurisprudencija* 8(110): 50–56;
- 14) PETRYLAITĖ, D.; BLAŽIENĖ, I.; PETRYLAITĖ, V. Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje, *Teisė* (88), Vilnius, 2013.
- 15) PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, I., PETRYLAITĖ, V., ZABARAUSKAITĖ, R. Darbo ginčų institutas Lietuvoje: Teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika*, Vilniaus Gedimino Technikos Universitetas, 2013 14(4);
- 16) PRANCKEVIČIUS, A.; JANUŠAUSKAITĖ, K.; Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*. 2003, Nr. 1;
- 17) ŠČUKAS L. Konfidencialumo sutartys: praktiniai aspektai. *Juristas*. 2004, Nr. 10.
- 18) ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9;
- 19) ŠIMKŪNAS, M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė // *Verslo Žinios* Nr. 76, *Karjera ir vadyba* Nr. 15 (1 psl.), *Karjera ir vadyba*, 2004 m.

balandžio 22 d. [interaktyvus], [žiūrėta: 2016 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <http://www.verum.lt/publikacijos/imoniu-ir-verslo-teise/komercines-paslaptys-konkurencinio-pranasumo-priemone/>;

- 20) TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
- 21) USONIS J., BAGDANSKIS T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Mykolo Romerio universitetas. Socialinių mokslų studijos* 3(2). 2011, Vilnius;
- 22) VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005.

#### **V. Informacinė literatūra:**

- 1) Lietuvos Respublikos terminų bankas [interaktyvus], [žiūrėta 2015-02-19 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.lrs.lt/pls/tb/>;
- 2) Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-27]. [http://vdi.lt/tekstai/pranesimai\\_ziniasklaidai.aspx](http://vdi.lt/tekstai/pranesimai_ziniasklaidai.aspx).

#### **VI. Travaux preparatoires:**

- 1) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas. 2015 m. kovo mėn. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>.

## Santrauka

**Raktiniai žodžiai:** *visiška darbuotojų materialinė atsakomybė; taikymo problemos.*

Sparti rinkos ekonomikos plėtra įtakoja visuomeninius santykius, kurie neatsiejamai susiję su asmens veiklos laisve, privačia nuosavybe ir darbo rinka. Atitinkamai kyla rizika darbo rinkoje, jog tarp susiklosčiusių darbo teisinių santykių subjektų gali kilti ginčas dėl žalos. Šiai rizikai suvaldyti Lietuvos darbo teisėje kaip vienas iš materialinės atsakomybės porūšių įtvirtintas visiškos materialinės atsakomybės institutas, kuris nustato bendrus principus bei normas sprendžiant kilusį ginčą dėl materialinės atsakomybės tarp darbuotojo ir darbdavio. Siekiant apsaugoti darbuotoją kaip silpnesniąją darbo santykių šalį įtvirtinta bendroji taisyklė, pagal kurią darbuotojo atsakomybė yra ribota. Tačiau, įstatymo numatytais atvejais darbuotojui gali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Visiškos materialinės atsakomybės institutas įtvirtintas įstatymo lygmeniu, kurio raida formavosi dviem istoriniais etapais – 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas buvo bene pirmasis pradėjęs reglamentuoti materialinę atsakomybę, tiesa paviršutiniškai ir neišsamiai. Toliau sekė darbo teisės reforma, kurios dėka priimtas šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, detaliau reglamentuojantis žalos atlyginimo reguliavimą. DK reformos atitinkamai lėmė žalos atlyginimo reguliavimo pokyčius.

Šis magistro darbas yra skirtas teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problemas Lietuvoje, kylančias, taikant visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutą bei pateikti galimus instituto tobulinimo sprendimus. Siekiant atsakyti į išsikeltus klausimus nagrinėjamas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutas Lietuvoje, esamo reglamentavimo taikymo problematika ir siūlytini taikymo problematikos sprendimo būdai.

Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo problematika darbo teisėje pasižymi teisinio ir sisteminio suderinamumo trūkumu. Šio magistro darbe daroma išvada, jog teismų praktikoje ir teisės doktrinoje suformuluotos taisyklės visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atžvilgiu turėtų būti sureguliuotos įstatyminiu lygmeniu. Detalesnė instituto analizė leidžia teigti, kad yra būtinas atitinkamų Darbo kodekso nuostatų tikslinimas ir keitimas. Tam tikrais atvejais, siūlytina atsisakyti reguliavimo ar priešingai – papildyti Darbo kodekso normas. Apibendrinant galima teigti, jog visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutas yra sureguliuotas tinkamai, tačiau atsižvelgiant į tyrime daromas išvadas yra būtinas tam tikrų spragų panaikinimas, kurias šiuo metu kompensacija nuosekliai ir tinkamai formuojama Lietuvos teismų praktika.

## *Summary*

### *Full pecuniary liability of employee's application problems*

*Keywords: pecuniary liability; full pecuniary liability of employees; application problems.*

The rapid development of market economy development affects social relations, which are inextricably linked to person's activity freedom, private property and the labour market. Accordingly, there is always a risk in the labor market, that between labour parties dispute may arise due to the caused damage. In the Lithuanian labour law as one of the subspecies of the material liability there is established full pecuniary liability of employee institute, which determines the general principles and norms dealing with the dispute due to material responsibility between the employee and the employer. In order to protect the employee, as the weaker labour relation party there is general rule, according to which the employee's liability is limited. However, in some cases the law provides full pecuniary liability of the employee. Full pecuniary liability institute developed through two phases - in 1972 there was first attempt to regulate material liability, however quite superficially. Next followed the labour law reform, which resulted the adoption of the current Lithuanian Labour Code. Labour Code reform respectively resulted full pecuniary liability regulatory changes.

This master's thesis goal is to analyze theoretical and practical aspects of the full pecuniary liability of employees in Lithuania and it is application problems, to provide possible solutions for the improvement of the institute. In order to answer the questions dealt with the established goals of full pecuniary liability of employees institute in Lithuania, the author of this master investigates regulatory application problems and suggests solutions for the application problems.

In the end it is concluded that full pecuniary liability institue has legal and systematic lack of interoperability. Master thesis concludes that the case law and legal doctrine formulated rules of the full pecuniar liability, which should be adjusted to the statutory level. A more detailed analysis of the institute reveals the adjustment and replacement necessity of the relevant provisions in the Labour Code. In some cases, it is advisable to deregulate or on the contrary - to supplement the Labour Code standards. To summarize, the full pecuniary liability of employees is adjusted properly, but according to the analysis there is necessity to solve legal problems that are commonly found in the practice and to which the Lithuanian courts has to deal with.