

Vilniaus universiteto Teisės Fakulteto
Privatinės teisės katedra

Giedrės Gižaitės
laisvosios klausytojos, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

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

(Practice of the Supreme Court of Lithuania in Handling Cases of Employee
Material Liability)

Vadovė: asist. B. Martišienė
Recenzentas: asist. A. Pranckevičius

Vilnius 2010

Ižanga	3
1. Materialinė atsakomybė, kaip savarankiška atsakomybės rūšis	6
1.1. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė.....	13
1.2. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė	14
2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai	16
2.1. Darbuotojų materialinė atsakomybė dėl baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės	16
2.2. Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį	23
2.3. Administracijos vadovo materialinė atsakomybė.....	31
2.4. Administracijos vadovo teisinė atsakomybė kai kuriose ES valstybėse.....	37
3. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas ir tokios žalos atlyginimo tvarka.....	40
3.1. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas.....	40
3.2. Darbuotojo padarytos žalos atlygintino dydžio sumažinimas	44
3.3. Darbuotojo padarytos žalos atlyginimo tvarka.....	47
Išvados	50
Panaudotų šaltinių ir literatūros sąrašas	51
Santrauka	56
Summary	57

Ižanga

Temos aktualumas. Šiuo metu, kai pasaulio ekonomika ir verslas mėgina atsigauti po visuotinio ekonominio nuosmukio, absoliuti dalis asmenų, esančių darbo santykiuose, itin vertina savo darbo vietą. Darbdaviai, susidūrę su ekonominiais sunkumais, turi tikslą samdyti tokius darbuotojus, kurie yra pasiruošę produktyviai dirbti ir yra pajėgūs padėti atsigauti verslui. Kadangi nuo darbuotojų darbo kokybės itin priklauso verslo sėkmė, taigi ir darbdavys paprastai yra suinteresuotas kontroliuoti darbo kokybę ir priversti atsakyti darbuotojus už jų sukeltą žalą darbinuose santykiuose. Neretai, iškilus konfliktinei situacijai dėl padarytos žalos atlyginimo, darbdaviai susiduria su įvairiomis kliūtimis, tarp kurių yra neretas atvejis, kuomet darbuotojas savo noru nuostolių neatlygina arba net apskritai nepripažįsta savo kaltės. Šią situaciją puikiai iliustruoja ganėtinai gausi mūsų šalies teismų praktika. Būtent Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT arba Teismas) priimti sprendimai daugumoje atvejų yra kokybiškas pavyzdys darbo santykių dalyviams, kaip šie turėtų vertinti darbdavio patirtą žalą dėl darbuotojo veiksmų ir kaip spręsti tokios žalos atlyginimo klausimus. Tam tikrais atvejais bylose, pavyzdžiui dėl darbuotojų materialinės atsakomybės esant dėl jo kaltės darbdavio sumokėti baudai, dėl administracijos vadovo, kaip darbuotojo, atsakomybės, dėl darbuotojų atsakomybės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbo ginčų šalys ir net teismai susiduria su teisinių santykių kvalifikavimo problemomis, tinkamų teisės normų parinkimu konkrečiam ginčui išspręsti. Minėti atvejai yra vieni iš populiariausių LAT praktikoje, kai Teismas nagrinėja bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės. Atsižvelgiant į Teismo aktualijas šiame magistro darbe yra atskleidžiamas minėtų probleminių klausimų teisinis reglamentavimas ir pateikiami Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiniai išaiškinimai tokio pobūdžio bylose.

Darbo tikslai. Šiuo magistro darbu yra siekiama: išnagrinėti darbuotojų materialinės atsakomybės institutą (materialinės atsakomybės sampratą, darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis, specifinius darbuotojų materialinės atsakomybės atvejus, darbuotojų padarytos žalos atlyginimo tvarką) Lietuvoje; išsamiai išnagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) jusiprudenciją darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo kontekste; nustatyti probleminius aspektus, pasitaikančius LAT praktikoje nagrinėjant bylas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės ir pasiūlyti jų sprendimo variantus.

Darbo objektas. Pagrindinis šio darbo objektas yra darbuotojų materialinės atsakomybės instituto ypatumai Lietuvos teisiniame reguliavime bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje.

Tyrimo metodai. Šiame darbe yra pasitelkiami metodai: loginis (daromi samprotavimai, remiantis teisiniu reguliavimu ir teismine praktika), sisteminis (darbuotojų materialinės atsakomybės institutas nagrinėjamas darbo santykių kontekste), lyginamasis (darbuotojų materialinė atsakomybės institutas analizuojamas ne tik Lietuvos lygmeniu, pasitelkiami pavyzdžiai ir iš užsienio valstybių (aptariamų Vokietijos ir Čekijos teismų sprendimai nagrinėjant bylas dėl administracijos vadovų teisinės atsakomybės), istorinis (nagrinėjama įvairių laikotarpių LAT praktika bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės).

Darbo originalumas. Lietuvoje 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui akademinėje bendruomenėje pasirodė keletas mokslinių kūrinių, analizuojančių darbuotojų materialinės atsakomybės institutą. Tarp jų yra paminėtina 2008 metais pasirodžiusi dr. Tomo Bagdanskio disertacija „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“, kurioje autorius be kita ko nagrinėja darbuotojų materialinės atsakomybės instituto teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir teismų praktiką, analizuojančią šio instituto reglamentavimą ir praktinį taikymą. Per pastaruosius dvejus metus, jau po minėtos disertacijos pasirodymo, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėmė bent keletą svarbių nutarčių, kurios papildė arba susistemino tam tikrus darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus. Pastarieji yra nagrinėjami šiame magistro darbe, taip išlaikant originalumą.

Kadangi šiame magistro darbe dalis dėmesio yra skirta ir Lietuvos bei užsienio valstybių teisinio reglamentavimo lyginamajai analizei administracijos vadovo teisinės atsakomybės kontekste, paminėtina ir tai, jog 2006 metais Simona Urbaitytė yra apsigynusi magistro darbą tema „Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas ES valstybėse narėse (lyginamoji analizė)“. Lyginamajai analizei šio darbo autorė, lygindama Lietuvos teismų praktiką bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės esant darbdavio sumokėti baudai atvejų ir dėl administracijos vadovo teisinės atsakomybės atvejų, pasirinko valstybes, apie kurių teismų praktiką nagrinėjant minėto pobūdžio bylas nėra plačiai kalbėta kituose Lietuvos akademinės bendruomenės kūriniuose.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindinis dėmesys nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės institutą, kaip suponuoja ir magistro darbo temos pavadinimas, šiame darbe yra skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijai – šio teismo atliktai darbuotojų materialinės atsakomybės instituto, kokį jį reglamentuoja 2003 m. Lietuvos darbo kodeksas, analizei. Tuo tarpu atkreipiamas dėmesys ir į tas Teismo nutartis, kuriose

pateikiamos situacijos laiko atžvilgiu nors dar ir nėra susijusios su naujuoju Darbo kodeksu, tačiau kuriose pateikti Teismo išaiškinimai išlieka aktualūs net ir taikant 2003 m. Darbo kodeksą.

Taip pat ypatingas dėmesys skiriamas ir Lietuvoje galiojančiam darbuotojų materialinės atsakomybės teisiniam reglamentavimui. Labiausiai darbe yra analizuojamas 2003 m. įsigaliojęs Lietuvos darbo kodeksas, o kai tai suponuoja darbe nagrinėjamas specifinis klausimas, susijęs su darbuotojų materialine atsakomybe, kurio Darbo kodeksas nereglamentuoja, nagrinėjami ir tuos klausimus reguliuojantys kiti mūsų šalies teisės aktai: Civilinis kodeksas, Akcinių bendrovių įstatymas, Civilinio proceso kodeksas.

1. Materialinė atsakomybė, kaip savarankiška atsakomybės rūšis

Tarp civilizuotos visuomenės narių nuolat vyksta sudėtingi teisiniai procesai, kuriuos galima grupuoti pagal tam tikrus specifinius požymius ir išskirti juos į daugelį teisinių santykių rūšių. Skirtingose valstybėse tie patys teisiniai santykiai gali būti traktuojami skirtingai, tad svarbu yra atriboti tam tikrus specifinius požymius, pagal kuriuos galima atskirti, kokie teisiniai santykiai yra susiklostę tarp asmenų, kaip tam tikrų teisinių santykių subjektų. Materialinė atsakomybė darbo teisėje iš esmės yra specifinė turtinės atsakomybės rūšis. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą.¹ Tuo tarpu darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę suprantama kaip darbuotojo pareiga atlyginti darbdaviui žalą, padarytą neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas. Ji kyla iš pažeistos darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti šio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Nurodytos atsakomybės tikslas – kad darbuotojas atlygintų darbdaviui padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyta dydžiu ir tvarka.

Kaip numato Darbo kodekso (toliau – DK)² 93 straipsnis, darbuotojas darbo sutartimi įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas su sąlyga, jog paklus darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Darbuotojas, priimamas į darbą, yra supažindinamas su vidaus darbų tvarkos taisyklėmis, tarp kurių yra įprasta rasti normą, jog darbuotojas privalo rūpestingai elgtis su darbdavio turtu, jį tausoti, gerbti aplinką. Už tokių taisyklių nepaisymą, kai yra padaroma tam tikra žala, darbuotojui gali būti taikomos materialinės atsakomybės numatytos sankcijos. Atsakomybės nustatymas, kaip pažymėjo LAT, reiškia, kad įstatymu yra nustatytas įpareigojimas darbuotojui – nedaryti žalos įmonei.³ Šiuo atveju įmonę galima traktuoti kaip darbdavį, prieš kurį kiltų darbuotojo teisinė atsakomybė, pažeidus darbdavio darbinės teisės ir teisėtus interesus, saugomus darbo ir kitų įstatymų. Kaip ir būdinga teisinei atsakomybei, darbuotojas, teisės pažeidėjas, nusizengęs prieš darbdavį galėtų atlyginti padarytą žalą savo gera valia, o priešingu atveju galėtų tikėtis, jog darbdavys pasinaudos savo įstatymų ginamomis

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus*, Nr. 3K-3-649/2000, kat. 7.3.1; 7.3.2.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 29 d. nutartis c. b. *Jevhen Volychkij v. Uždaroji akcinė bendrovė „Letenerga“*, Nr. 3K-3-164/2003, kat. 7.3.2.

teisėmis ir pasitelks žalos atlyginimo teisinį mechanizmą, pasireiškiantį kaip tam tikrą teisinę prievartą.

Analizuojant materialinės atsakomybės sampratą, svarbi yra ir DK 245 straipsnyje įtvirtinta nuostata, apibrėžianti materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą – tai yra teisės pažeidimas, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Tam, kad už tinkamą darbo pareigų neatlikimą ar netinkamą jų atlikimą atsirastų pagrindas materialinės atsakomybės nuostatoms taikyti, toks neteisėtas veikimas ar neveikimas turi įvykti esant visoms sąlygoms, numatytoms DK 246 straipsnyje: 1) turi būti padaryta žala; 2) žala padaryta neteisėta veika; 3) turi būti priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) pažeidėjas yra kaltas; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Kaip savo sprendimuose yra pažymėjęs LAT⁴, minėtos sąlygos yra DK 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, t. y. sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad DK 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia DK 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą.

Atsižvelgiant į nagrinėjamos magistro temos pavadinimą, materialinės atsakomybės sąlygos yra atskirai aptartinos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijos kontekstu.

Žala. Žala pasireiškia kaip turtinių ar neturtinių teisių ir teisėtų interesų pažeidimas.⁵ Dar taikant 1973 m. Darbo įstatymų kodeksą (toliau – DĮK) LAT savo praktikoje yra priėmęs ne vieną bylą, analizuojančią žalos sampratą darbo teisėje. To meto, kai Lietuvos teisinėje sistemoje galiojo DĮK, žalos instituto, kurį iš esmės sudarė tik tiesioginė žala, reguliavimas 2003 m. priėmus naująjį Darbo kodeksą buvo papildytas, DK 257 straipsnio 1 dalyje numatant, jog atlygintinos žalos dydį sudaro ne tik tiesioginiai nuostoliai, bet ir negautos pajamos. Taikydamas DĮK, Teismas yra nurodęs, jog darbuotojai, kurie kalti dėl įmonei, įstaigai ar organizacijai padarytos žalos, materialiai atsako tada, kai jų neteisėta veika yra padaroma tiesioginė tikra žala.⁶ Tuo metu žala darbo teisėje suprasta kaip reali, tiesioginė žala, atsirandanti iš priešingos teisei veikos.⁷

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7.

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c. b. *B. Leskauskas, V. Ilgevičius v. Vilniaus miesto 5 notarų biuras, Vilniaus miesto 22 notarų biuro notarė Snieguolė Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 14 d. nutartis c. b. *R. Kinderienė v. VŠĮ Kauno Šilainių poliklinika*, Nr. 3K-3-65/2002, kat. 7.3.1.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos elektrinė“ v. „Virginija Lasevičienė“*, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.

Asmeniui atlygintini turtiniai praradimai pasireiškia kaip nuostoliai, jeigu dėl neteisėtų veiksmų jis privalo daryti tam tikras išlaidas ir tuo bloginti savo turtinę padėtį. Tai gali būti išlaidos, susijusios su žalos (pakenkimų) išpėjimu ar pašalinimu, neigiamų pasekmių likvidavimu, žalos dydžio nustatymu ir kitos išlaidos. Nuostoliai, kaip nukentėjusiojo asmens padarytos išlaidos, turi atitikti tokius požymius: 1) jos yra priverstinės, 2) jos yra būtinos, 3) jos yra protingos.⁸ Šiuo metu, darbo teisėje įsigaliojus negautų pajamų institutui, kaip vienai iš žalos materialinėje atsakomybėje sudėtinių dalių, yra nagrinėtina ir negautų pajamų samprata. Pastarąjį institutą sudaro įvairios papildomos pajamos, kurias darbdavys galėjo gauti, jeigu nebūtų buvusi padaryta žala (CK 6.249 straipsnio 1 dalis). LAT yra pažymėjęs, jog negautų pajamų dydis, esant ginčui, turi būti įrodytas. Jo įrodinėjimo pareiga byloje tenka ieškovui (Civilinio proceso Kodekso⁹ (toliau – CPK) 178 straipsnis).¹⁰

Neteisėta veika. Neteisėta veika, kaip materialinės atsakomybės sąlyga, yra suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokaliųjų, nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Tuo tarpu kiekvienas darbuotojas turi teisinę pareigą tinkamai vykdyti darbo pareigas.¹¹

Priežastinis ryšys. Nagrinėdamas bylą dėl civilinės atsakomybės, LAT pastebėjo, jog priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos yra sąsaja tarp neteisėto veikimo ar neveikimo ir asmeniui atsiradusios turtinės ar neturtinės žalos bei nuostolių, kuri rodo, kad žala yra neteisėto veikimo ar neveikimo pasekmė. Ši pasekmė gali būti susijusi artimesniu ryšiu, betarpiškai arba ryšys gali būti tolimesnis, kai neteisėtas veikimas netiesiogiai turi įtakos žalos atsiradimui. Civilinėje atsakomybėje pripažįstamas atsakomybės pagrindų ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai žala atsiranda ne betarpiškai iš neteisėtų veiksmų, bet yra pakankamai susijęs su žalingomis pasekmėmis. Priežastinis ryšys yra civilinės atsakomybės sąlyga, jei nustatyta, kad žala yra neteisėtų veiksmų rezultatas, taigi neteisėti veiksmai nelėmė, bet turėjo pakankamos įtakos žalos atsiradimui.¹² Tuo tarpu vienoje darbo byloje Teismas pasisakė, jog priežastinis ryšys tarp

⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. *Ina Markauskienė v. Irmantas Maciulevičius*, Nr. 3K-3-479/2002, kat. 39.2.3; 39.2.4.

⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. G. Š. V. *Uždaroji akcinė bendrovė „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1.

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c. b. *B. Leskauskas, V. Ilgevičius v. Vilniaus miesto 5 notarų biuras, Vilniaus miesto 22 notarų biuro notarė Sniegulė Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.

darbuotojo-pažeidėjo priešingos teisei veikos ir žalos atsiradimo sąlygojamas būtent tuo, kad darbuotojo veiksmai suponavo žalos atsiradimą.¹³

Taikant materialinę atsakomybę reikėtų laikytis nuomonės¹⁴, kad tarp asmens neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti ir tiesioginis, ir netiesioginis priežastinis ryšys. Teisiškai reikšmingu priežastiniu ryšiu paprastai laikoma tiesioginė neteisėtos veikos sąsaja su atsiradusia žala (pavyzdžiui cecho darbuotojas normuotai produkcijai pagaminti sunaudojo daugiau medžiagų nei priklausė pagal įmonėje galiojančius nuostatus, taikomus konkrečiai produkcijai gaminti). Tačiau ir netiesioginis priežastinis ryšys yra reikšmingas tuo atveju, kai įstatyme numatoma, kad jis yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti. Kaip pavyzdį galima nurodyti DK 253 straipsnio 7 punktą, pagal kurį darbuotojai turi atlyginti kilusią materialinę žalą dėl to, kad nesiėmė priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti. Pastarosios normos atveju atsakomybė kyla vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams. Šiuo atveju žala darbdaviui padaryta ne tiesiogine vadovaujančio darbuotojo veikla, bet kito darbuotojo, kuris darbdavio pasamdytas įmonėje dirbo kontroliuojamas vadovaujančiojo darbuotojo, ir pagamino blogą produkciją, grobė materialines ar pinigines vertybes. Taigi blogai vadovaujančio darbuotojo organizuotas darbas sudarė prielaidas kitam asmeniui padaryti žalą. Nors tiesioginio priežastinio ryšio čia nėra, materialinė atsakomybė vistiek kils vadovaujančiajam darbuotojui pagal minėtą normą.

Tuo tarpu, kai asmens padarytas pažeidimas sukelia tik abstrakčią neigiamų padarinių galimybę, galima išvelgti esant atsitiktinį priežastinį ryšį, kurio nepakanka materialinei atsakomybei atsirasti.¹⁵

Kaltė. Kaip yra konstatavęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti¹⁶ bei darbo teisėje turi įtakos žalos dydžiui nustatyti.¹⁷ Kaltės formos darbo teisėje iš esmės sutampa su kaltės formomis civilinėje teisėje. Tyčia yra laikomas toks asmens elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalos arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti. Neatsargumas pasireiškia tuomet, kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi nepakankamai

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos elektrinė“ v. „Virginija Lasevičienė“, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.

¹⁴ PRANCKEVIČIUS, Andrius in *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 353.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis c. b. SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. Dambis, Nr. 3K-3-153/2004, kat. 7.3.2; 7.4.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos elektrinė“ v. „Virginija Lasevičienė“, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. AB „Mažeikių nafta (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S., Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8.

apdairiai, rūpestingai, atidžiai. Neatsargumas skirstomas į dvi rūšis – didelį ir paprastą.¹⁸ Dideliu neatsargumu laikomas asmens elgesys, pasireiškiantis veiksmais, kurių asmuo, laikydamasis bent minimalių atsargumo ir dėmesingumo reikalavimų, nebūtų padaręs.¹⁹ Tuo tarpu paprastas neatsargumas pasireiškia esant griežtesnių rūpestingumo, atidumo taisyklių pažeidimui.²⁰

Analizuojant kaltę, kaip materialinės atsakomybės sąlygą, yra atkreiptinas dėmesys į tai, jog pagal bendrąją taisyklę, darbuotojui yra taikoma nekaltumo prezumpcija ir darbuotojo-pažeidėjo kaltę kilus ginčui dėl materialinės žalos atlyginimo turi įrodyti darbdavys. Tačiau materialinėje darbuotojų atsakomybėje yra pripažįstama ir darbuotojo nekaltumo prezumpcijos išimtis, kuri pasireiškia tik ypatingais atvejais, pavyzdžiui, kai su darbuotoju yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pastaruoju atveju yra laikoma, jog toks darbuotojas yra kaltas, kol jis pats neįrodys priešingai. Plačiau darbuotojų nekaltumo prezumpcijos išimtis yra nagrinėjama šio darbo 2.2 skirsnyje „Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį“.

Pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies sąsaja. Darbo kodeksas reikalauja, jog norint taikyti materialinės atsakomybės nuostatas teisės pažeidimo metu pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis būtų susiję darbo santykiais. Tuo tarpu tai, kad iškėlus bylą teisme, šalių jau nebesiejo darbo teisiniai santykiai, nekeičia atsakomybės pobūdžio – ji išlieka materialine pagal darbo teisę, jei atsakovas savo reikalavimą grindė aplinkybe, kad ieškovas žalą padarė dar tuomet, kada ginčo šalis siejo darbo teisiniai santykiai.²¹

Paskutinė būtinoji sąlyga – **žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.** Šiuo atveju yra svarbu, kaip pažymėjo LAT, įvertinti tai, jog darbuotojas darbo metu darbo funkcijų gali ir nevykdyti, ir priešingai, gali vykdyti darbo funkcijas, t. y. veikti darbdavio interesais ir ne darbo metu.²² Atsižvelgiant į materialinės atsakomybės sąlygų visetą, darytina išvada, jog pirmuoju atveju, kuomet darbuotojas padaro teisės pažeidimą ir sukelia žalą darbo metu, tačiau atlikdamas ne darbo funkcijas, nors ir yra išpildytos likusios penkios materialinės atsakomybės sąlygos, darbuotojas už tokios žalos atsiradimą turės atsakyti pagal civilinės teisės normas (pavyzdžiui sekretorė-darbuotoja darbo metu begerdama kavą išlieja karštą puodelio turinį ant savo direktoriaus-darbdavio mobiliojo

¹⁸ MIKELĖNAS, Valentinas in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003, p. 339.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *Monika Dubauskaitė v. draudimo uždaroji akcinė bendrovė „Baltijos garantas“*, Nr. 3K-3-1445/2002, kat. 67.

²⁰ MIKELĖNAS, Valentinas in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003, p. 339.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio loto“ v. Vladislava Šinkūnaitė*, Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *AB „Siūlas“ v. V. Ranovas ir kt.*, Nr. 3K-3-601/1999, kat. 4.

telefono aparato ir nepataisomai jį sugadina). Ir priešingai, gali pasitaikyti atveju, kuomet darbuotojas atlieka darbo funkcijas ne darbo metu. Pastaruoju atveju, esant likusioms penkioms materialinės atsakomybės sąlygoms, tokio darbuotojo už jo veiksmis sukeltą žalą atžvilgiu turės būti taikomos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatos (pavyzdžiui sekretorė-darbuotoja pasibaigus oficialiai darbo dienai savo darbo vietoje vis dar dirba prie jai priskirto kompiuterio ir per klaidą ištrina kompiuterio atmintyje buvusius įmonei svarbius dokumentus).

Iš aptartų materialinės atsakomybės sąlygų matyti, kad tai yra specifinė atsakomybės rūšis, atsirandanti tik tam tikromis aplinkybėmis ir įgyvendinama specifine forma. Materialinė atsakomybė, siekiant pabrėžti jos specifiškumą, darbo teisės doktrinoje ir jurisprudencijoje dažniausiai yra gretinama su civiline atsakomybe. Šios dvi atsakomybės rūšys turi ir panašumų (pavyzdžiui abiem atvejais yra konstatuojamas privataus intereso pažeidimas, t. y. asmeniui padaryta žala; atsakomybė yra nukreipiama į pažeidėjo turtą, o ne į jo asmenį; teisės pažeidimas sukelia naują teisinį santykį – žalos atlyginimo prievolę, taigi nukentėjusysis įgyja teisę reikalauti, kad pažeidėjas atlygintų padarytą žalą; atsakomybė įgyvendinama privataus asmens iniciatyva ir kt.²³), tiek ir skirtumų. Plačiau yra aptartini šių atsakomybių skirtumai, padedantys atriboti šias atsakomybės rūšis:

1. Visų pirma akivaizdus yra šių atsakomybių konstatavimui nustatytinų sąlygų skirtumas. Štai civilinei atsakomybei atsirasti užtenka bendrųjų sąlygų (žalos, priešingos teisei veikos, priežastinio ryšio tarp tokios veikos ir žalos, kaltės)²⁴, tuo tarpu darbuotojų materialinės atsakomybės institutas pradės veikti tik tada, kai be bendrųjų sąlygų bus nustatytos ir dar dvi specifinės – žalos padarymo metu žalą padaręs darbuotojas ir nukentėjusysis buvo susiję darbo santykiais, o tas žalos atsiradimas buvo susijęs su darbo veikla;²⁵
2. Galima pabrėžti ir šioms atsakomybės rūšims būdingus atlygintinos žalos dydžių skirtumus. Materialinėje atsakomybėje, priklausomai nuo konkrečios situacijos, kurios metu darbuotojas sukėlė žalą, žalos atlyginimo dydis gali būti ribojamas arba ne. Bendroji taisyklė yra ta, kad žalą padaręs darbuotojas ją atlyginti turės tik iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 254 str.), ir tik

²³ BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 59-60.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio loto“ v. Vladislava Šinkūnaitė*, Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.

²⁵ Tai daugelį kartų yra pažymėjęs ir LAT savo nutartyse, žr. pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio loto“ v. Vladislava Šinkūnaitė*, Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 7 d. nutartis c. b. *Eligijaus Čepkausko individuali įmonė „Autoelis“ v. Audra Deltuvienė*, Nr. 3K-3-44, kat. 7.3.2.

esant specifiniams atvejams, kurių baigtinį sąrašą pateikia DK 255 straipsnis, darbuotojo padarytos žalos atlyginimo dydis nebus ribojamas, t. y. žala turės būti atlyginama visiškai. Tuo tarpu civilinėje atsakomybėje galioja visiško nuostolių atlyginimo principas (Civilinio kodekso²⁶ (toliau – CK) 6.251 straipsnio 1 dalis), pagal kurį pažeidėjas padarytus nuostolius turi atlyginti visiškai, išskyrus išimtinai įstatymų ar sutarčių numatytus ribotos atsakomybės atvejus;

3. Atkreiptinas dėmesys ir į kaltės nustatymo ypatumus. Civilinėje atsakomybėje galioja skolininko kaltės prezumpcija, išskyrus įstatymams numatant priešingai (CK 6.248 straipsnis). Pagal šią nuostatą civilinių santykių dalyvis, sukėlęs žalą kitam civilinių santykių dalyviui, bus laikomas kaltu iki kol nebus įrodyta priešingai. Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, todėl pagal analogiją materialinėje atsakomybėje netaikoma.²⁷ Kita vertus, materialinės atsakomybės atveju darbuotojo kaltė preziumuojama tik išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai su juo yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis²⁸, tuo tarpu pagal bendrąją taisyklę, darbuotojo kaltę siekdamas prisiteisti žalą turi įrodyti pats darbdavys²⁹.

Tai, jog materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis, daugelį kartų yra pabrėžęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Materialinės atsakomybės darbo teisėje, kaip ir atsakomybės civilinėje teisėje, paskirtis ir tikslas – ne nubausti kaltąjį asmenį, o kompensuoti nukentėjusiajam padarytą turtinę ar neturtinę žalą.³⁰ Štai ne kartą savo nutartyse LAT pažymėjo, jog nustačius nurodytas materialinės atsakomybės sąlygas, ši atsakomybė žalą padariusiam darbuotojui taikoma ir žala turi būti atlyginama nepriklausomai nuo to, ar už veiksmus (neveikimą), dėl kurių padaryta žala, darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn³¹. Drausminės, administracinės ir baudžiamosios atsakomybės tikslas – nubausti kaltininką. Čia atsakomybė gali būti nukreipta jau ne tik į pažeidėjo turtą, bet ir į jo asmenį; jam,

²⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *UAB „Transilgė“ v. V. Kreivėnas, J. Laukys*, Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7.3.2.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *Akcinė bendrovė „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.

³⁰ PRANCKEVIČIUS, Andrius in *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 346.

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *AB „Mažeikių nafta (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004, kat. 7.3.2; 7.4.

priklausomai nuo konkretaus atvejo, gali būti taikomi laisvės suvaržymai ir kitos griežtos bausmės, ko materialinę atsakomybę reglamentuojančiose normose nėra numatyta.

Tęsiant mintį apie materialinės atsakomybės išskirtinumą kitų teisinės atsakomybės rūšių kontekste, atkreiptinas dėmesys į tai, kokie teisės aktai reglamentuoja šią atsakomybę. Didžiausią dalį materialinei atsakomybei skirtų normų įtvirtina Darbo kodeksas. Nepaisant to, dalį materialinės atsakomybės atveju taikytinų nuostatų galima rasti ir kituose teisės aktuose, pavyzdžiui Civiliniame kodekse, kuris yra pagrindinis civilinės atsakomybės teisinių nuostatų šaltinis. Kaip yra pabrėžęs LAT, darbuotojų neteisėtais veiksmais darbdaviui padaryta žala atlyginama pagal darbo įstatymus, o Civilinio kodekso normos šiems santykiams taikomos tik tada, jeigu yra darbo teisės spraga³². Taigi civilinės teisės normų taikymas materialinės darbuotojų atsakomybės atveju visuomet yra ribotas ir taikytinas subsidiariai. Priešingu atveju, jei už tą patį teisės pažeidimą asmeniui būtų pritaikyta ir materialinė, ir civilinė atsakomybė, išeitų, jog toks asmuo už tą pačią neteisėtą veiką būtų baudžiamas du kartus, kas iš esmės prieštarautų teisingumo principui.

1.1. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė

Lietuvos darbo kodekso nuostatose, kuriose reglamentuojama darbuotojų materialinė atsakomybė, yra pabrėžiamas šios atsakomybės apribojimas, o tam tikrais atvejais nurodoma, jog darbuotojas žalą turi atlyginti visiškai ir jam turi būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Šios įstatymų leidėjo nuostatos, kaip yra pabrėžęs ir LAT, leidžia darbuotojų materialinę atsakomybę skirstyti į dvi rūšis: ribotą ir visišką. Štai vienoje savo nutarčių Teismas pažymėjo, jog darbuotojo materialinės atsakomybės specifika yra ta, kad pagal darbdavio regresinius reikalavimus kaltas darbuotojas materialiai atsako vadovaujantis bendrosiomis materialinės atsakomybės taisyklėmis, t. y. paprastai jis atsako ribotai (DK 254 straipsnis) ir tik specialiai įstatyme nustatytais atvejais (DK 255 straipsnis) – visiškai³³. Lietuvos įstatymų leidėjas DK 254 straipsnyje aiškiai išdėstė savo nuostatą dėl darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo ir numatė, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio, išskyrus visiškos materialinės atsakomybės atvejus, numatytus DK

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. Jolanta Brazauskienė ir Audronė Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6; 16.7.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-51/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

255 straipsnyje. Taigi darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas Lietuvos darbo teisėje yra įgyvendinamas nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį.³⁴

Specifinis ribotosios materialinės atsakomybės atvejis yra numatytas kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančioje DK nuostatoje, 85 straipsnio 4 dalyje. Ši norma skelbia, jog įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala. Nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, tačiau streikai neišvengiamai sukelia neigiamus socialinius ir ekonominius padarinius, dėl jų nukenčia tam tikros visuomenės dalies ar visos visuomenės interesai.³⁵ Atsižvelgiant į tai įstatymų leidėjas išskiria tam tikrus specifinius subjektus, kuriems taikoma ši, didesnė už įprastinę, materialinė atsakomybė. Įvardinti asmenys darbo santykiuose turi tam tikrus įgaliojimus kilusio streiko atžvilgiu, tad jų atsakomybė yra didesnė už įprastinių darbuotojų – eilinių streiko dalyvių, kurie savo veiksmais nesukėlė darbdaviui žalos.

1.2. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais darbuotojo sukelta žala darbdaviui yra neribojama įstatymiškai apibrėžtais dydžiais ir turi būti atlyginama visiškai. Tokius atvejus, kuomet darbuotojai privalo atlyginti visą savo kaltais veiksmais padarytą žalą, numato DK 255 straipsnis, pateikiantis tokių atvejų sąrašą. Jame įstatymų leidėjas ne tik numato konkrečias situacijas, kuomet darbuotojo materialinė atsakomybė neribojama (kai žala padaryta tyčia; žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo), bet ir pateikia nuorodas į kitus įstatymus (kai žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už jį visiška

³⁴ PRANCKEVIČIUS, Andrius in *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 359.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008, kat. 9.3; 114.8.2; 116.1.

materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose) bei darbo santykių dalyviams iš esmės leidžia susitarti dėl papildomų atvejų, kuomet darbuotojas turės atlyginti visą žalą, t. y. darbo šalys gali dėl to susitarti ir įtvirtinti konkrečius visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje.

Kaip yra pažymėjęs LAT³⁶, toks išskirtinis visiškos materialinės atsakomybės reglamentavimas reiškia, jog tik specialiais įstatyme numatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš anksto nustatytais dydžiais, ir įrodęs reikalavimo pagrįstumą, tokį atlyginimą gauti. Visais kitais atvejais darbdavys neturi net tokio (visiškos žalos atlyginimo) reikalavimo teisės.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai

2.1. Darbuotojų materialinė atsakomybė dėl baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės

Tai yra vienas iš įstatyme (DK 253 straipsnio 3 punkte) numatytų atvejų, kuomet darbuotojas privalo atlyginti darbdavio patirtą materialinę žalą. Kaip rodo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, darbo ginčų šalys neretai susiduria su sunkumais, kvalifikuodamos iš darbuotojo neteisėtos veikos pagrindu gautos ir darbdavio už ją sumokėtos baudos ar kompensacinės išmokos kylančius teisinės atsakomybės santykius. Ne kartą savo priimtose nutartyse LAT yra plačiau nagrinėjęs minėtą situaciją, keletas iš jų yra išanalizuotinos ir šiame magistro darbe. Plačiau aptarti pasirinktos tokios LAT nutartys, kuriose Teismas išsamiai nurodo, kaip turėtų būti suprantama „baudos“ sąvoka, vartojama DK 253 straipsnio 3 punkto kontekste, ir paaiškinančios, kokiais atvejais darbdaviui sumokėjus už savo darbuotoją baudą ar kompensacinę išmoką, darbuotojui kyla materialinė atsakomybė pagal darbo teisę bei kokios teisės normos turi būti pritaikytos iš jo reikalaujant žalos atlyginimo regreso tvarka.

Pirmojoje iš paminėtinų bylų³⁷ konfliktas kilo tuomet, kai atsakovas savo darbo vietoje eidamas pareigas buvo sulaikytas neblaivus AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (toliau – AB „KJKK“) teritorijoje. Pagal ieškovo ir minėtos AB sudarytą sutartį, ieškovo darbuotojams, pasirodžius AB „KJKK“ teritorijoje neblaiviams, ieškovas turi sumokėti 5000 Lt dydžio baudą. Taigi po atsakovo sulaikymo ieškovas sumokėjo šią baudą ir taip patyrė turtinę žalą, kuri atsirado dėl atsakovo neteisėtų veiksmų. Kasacinėje instancijoje kilo klausimas, ar ieškovas turėjo pagrindą išsireikalausti iš savo darbuotojo – atsakovo – 5000 Lt už sumokėtą baudą DK 253 straipsnio 3 punkto pagrindu.

Pirmosios instancijos teismas ieškinį patenkino ir priteisė iš atsakovo minėtą sumą darbdavio turtiniams praradimams atlyginti. Tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas tokią nutartį panaikino ir ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, jog pagal DK 257 straipsnio 1 dalį atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos, o byloje nebuvo duomenų, kad neblaivus atsakovas būtų padaręs darbdaviui tiesioginių nuostolių, taip pat nebuvo įrodymų apie ieškovo negautas pajamas dėl atsakovo padaryto pažeidimo – atvykimo neblaiviam į darbą. Be to, atsakovas nebuvo ieškovo ir AB „KJKK“ sudarytos sutarties šalis, todėl jam negalėjo atsirasti atsakomybė atlyginti šios sutarties dalyvio – ieškovo – prisiimtų įsipareigojimų kitam ūkio subjektui dėl neblaivaus

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2008, kat. 16.5.3.

darbuotojo pasirodymo teritorijoje. Pasak apeliacinės instancijos teismo, ši sutartis vertintina kaip dviejų ūkio subjektų tarpusavio teisių ir pareigų nustatymo sandoris, negalintis sukelti teisinių pasekmių trečiajai šaliai, o darbuotojo pasirodymo darbo vietoje neblaiviam faktas yra teisinis pagrindas darbdaviui nušalinti darbuotoją nuo darbo arba nutraukti su juo darbo sutartį, tačiau šis faktas negali būti pagrindas darbdaviui taikyti darbuotojui piniginę sankciją, nes tokios galimybės įstatymai nenumato ir tai prieštarautų DK 4 straipsnio 4 daliai. Vėl gi, ieškovo su AB „KJKK“ sudarytos sutarties numatyta sankcija negali būti vertinama ir kaip DK 253 straipsnio 3 punkte numatyta bauda ar kompensacijos išmoka, kurią darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, nes ši sutartis negali būti sietina su ieškovo ir atsakovo sutartiniais darbo santykiais.

Savo ruožtu kasacinės instancijos teismas atkreipė dėmesį į tai, jog ieškovą-darbdavį su kitu asmeniu siejo civilinė sutartis, kurios vykdymas buvo užtikrintas bauda. Bauda yra viena iš netesybų formų, o netesybos yra mokamos už sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą, kuris gali pasireikšti sutarties nuostatos pažeidimu. Atsakovas pažeidė sutarties nuostatą dėl pasirodymo neblaiviam AB „KJKK“ teritorijoje ir dėl to ieškovas sumokėjo baudą. LAT pažymėjo ir tai, jog darbuotojo pasirodymas neblaiviam darbe yra darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti skiriamos įstatymo numatytos drausminės nuobaudos, tačiau tarp jų baudos DK nenumato (DK 237 straipsnis). Tuo tarpu DK 253 straipsnio 3 punkte numatytas atvejis, kuomet dėl darbuotojo kaltės darbdavys atlygino išmokas, pasireiškusias bauda. Šios normos atžvilgiu, baudos atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės kontekste yra suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas. Taigi LAT pritarė apeliacinės instancijos teismo požiūriui ir pridūrė, jog DK 253 straipsnio 3 punkte numatyta bauda, kurią pagal civilinę sutartį turi mokėti darbdavys, nėra sietina su darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties vykdymu.

Šiuo atveju reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, jog bauda, numatyta viename iš civilinės sutarties punktų, kaip buvo ir analizuojamo ginčo atveju, yra viena iš netesybų formų. Netesybos yra civilinės teisės institutas, kurį įtvirtinta Civilinis kodeksas. CK 6.71 straipsnio 1 dalyje apibrėžiama netesybų sąvoka – tai yra įstatymų, sutarties ar teismo nustatyta pinigų suma, kurią skolininkas privalo sumokėti kreditoriui, jeigu prievolė neįvykdyta arba netinkamai įvykdyta (bauda, delspinigiai). Minėta, jog Teismo nagrinėtoje byloje buvo nustatyta, kad tarp ieškovo ir trečiojo asmens buvo sudaryta sutartis, kuri numatė, jog ieškovo darbuotojams, pasirodžius trečiojo asmens – AB „KJKK“ – teritorijoje neblaiviams, ieškovas turi sumokėti 5000 Lt dydžio baudą. Teismas nebereikalo atkreipti dėmesį į tai, jog minėtoji sutartis yra civilinė sutartis, kurioje iš tiesų

šalis gali susitarti taikyti netesybas esant tam tikrų sutarties sąlygų pažeidimui (CK 6.258 straipsnio 1 dalis). Tuo tarpu materialinėje atsakomybėje pagal darbo teisę netesybų institutas nėra numatytas. Tarp šalių esant sutartiniais civiliniams santykiams dėl jų kilus ginčui jis turi būti sprendžiamas remiantis civilinės teisės aktų nuostatomis, šiuo atveju, vadovaujantis Civiliniu kodeksu, kuris ir numato reikalavimus, skirtus susitarimams dėl netesybų nustatymo ir išmokėjimo.

Taigi Teismas pagrįstai akcentavo faktą, kad darbuotojas, kuriam ieškovas pareiškė reikalavimą dėl žalos atlyginimo, nebuvo civilinės sutarties, sudarytos tarp ieškovo ir AB „KJKK“, šalis. Iš to išeina, jog darbdavys apskritai neturėjo jokio teisinio pagrindo iš savo darbuotojo reikalauti sumokėtų netesybų atlyginimo. Norint iš darbuotojo išsireikalauti sumokėtas netesybas, ieškovui ir AB „KJKK“ prie sudarytos sutarties reikėjo pakviesti prisijungti ir darbuotoją-atsakovą, kuris nuo prisijungimo momento būtų turėjęs laikytis įsipareigojimo nesirodyti AB „KJKK“ teritorijoje neblaiviam, o priešingu atveju – sumokėti sutartines netesybas. Siekiant ateityje išvengti analogiškų ginčų naujieji ieškovo įmonės darbuotojai, kurie dalį savo laiko būna AB „KJKK“ teritorijoje, turėtų prisijungti prie tarp ieškovo ir AB „KJKK“ sudarytos civilinės sutarties aptartu pagrindu.

2010 m. spalio 5 d. LAT priėmė dar vieną nutartį DK 253 straipsnio 3 punkto atžvilgiu. Pastarojoje nutartyje Teismas praplėtė šio teisinio reglamentavimo aiškinimą. Šioje byloje³⁸ ginčas kilo dėl ieškovo-darbdavio sumokėtų baudų už atsakovo-darbuotojo neteisėtus veiksmus. Atsakovas dirbo vairuotoju-ekspeditoriumi ir vykdė tarptautinius pervežimus. Darbuotojas buvo įspėtas imtis saugumo priemonių, kad vykdant tarptautinius pervežimus į jo vairuojamą transporto priemonę nepatektų nelegalių asmenų. Be to, su atsakovu buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kuria jis įsipareigojo sumokėti baudas ir kompensacijas, kurias darbdavys turėtų sumokėti dėl darbuotojo kaltės. Kartą atsakovas neužtikrino saugumo reikalavimų, į jo vairuojamą transporto priemonę pateko nelegalių asmenų, gabenant krovinį į Angliją, dėl ko Jungtinės Karalystės Pasienio tarnyba ieškovą informavo apie paskirtas baudas, tiek ieškovui, tiek atsakovui, po 1200 Didžiosios Britanijos svarų sterlingų. Atsakovas šių baudų nemokėjo, todėl jas abi sumokėjo ieškovas.

LAT nurodė, kad šioje situacijoje tarp šalių susiklostė dvejopo pobūdžio santykiai. Vieni iš jų kilo dėl baudos, kurią sumokėjo ieškovas, kaip transporto priemonės savininkas. Ši žala atsirado dėl atsakovo netinkamai atliktų darbo pareigų ir dėl to ieškovas privalėjo sumokėti jam paskirtą baudą. Ieškovo sumokėta bauda gali būti vertinama kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo, t. y. atsakovo, kaltės, ir

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

žala gali būti priteisiama remiantis darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą. Šiuo atveju, darbdavio patirtų nuostolių atlyginimo teisinį pagrindą reglamentuoja Darbo kodeksas, kurio 253 straipsnio 3 punkte nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl baudų, darbdavio sumokėtų dėl darbuotojo kaltės. Taigi nagrinėjamo ginčo atveju kilo DK 254 straipsnyje nustatytų darbuotojo materialinės atsakomybės ribų, kai darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje, taikymo klausimas.

Apeliacinės instancijos teismas, vadovavosi ir taikė DK 255 straipsnio 3 punkto nuostatą, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai ji padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. LAT nurodė, jog toks šios įstatymo nuostatos aiškinimas ir taikymas yra netinkamas. Žalos padarymo metu DK 256 straipsnio 1 dalyje, be kita ko, buvo nustatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Pagal šią įstatymo normą darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta darbuotojui neatliekant ar netinkamai atliekant minėtus veiksmus. Jeigu ji padaryta kitokiais, negu DK 256 straipsnio 1 dalyje išvardytais veiksmais (neveikimu), tai visiška materialinė atsakomybė pagal DK 255 straipsnio 3 punktą, darbuotojui netaikoma.

Taigi šioje vietoje LAT atkreipė dėmesį į tai, kad nelegalių asmenų patekimas į atsakovo vairuojamą transporto priemonę nesilaikant saugumo reikalavimų ir tolimesnis jų gabenimas minėta transporto priemone negali būti laikomi kaip patenkantys į DK 256 straipsnio 1 dalyje numatytus „materialinių vertybių saugojimo, priėmimo, išdavimo, pardavimo, pirkimo, gabenimo, ir priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe“ rūšis. Šioje normoje „materialinės vertybės“ turėtų būti traktuojamos kaip tiesiogiai su darbuotojo darbu, jo einamomis pareigomis, susiję daiktai, už kurių tam tikrą valdymą darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę.

Antra vertus, LAT nurodė ir kitokio pobūdžio santykius, susiklosčiusius šioje situacijoje. Ieškovas, be kita ko, sumokėjo ir tą baudą, kuri buvo paskirta atsakovui, o tai buvo jam nustatytos pareigos vykdymas. Jungtinės Karalystės Pasienio tarnybos pranešimuose apie prievolę sumokėti baudą nurodyta, kad, nesumokėjus abiejų baudų, ieškovui priklausanti transporto priemonė bus sulaikyta iki to laiko, kol jos bus sumokėtos. Tai reiškė, kad, atsakovui nesumokėjus jam paskirtos baudos, ieškovas dėl

transporto priemonės sulaikymo galėjo patirti atitinkamų praradimų, nes ji nebūtų panaudota įmonės veikloje. Taigi šiuo atveju ieškovas turėjo pagrįstą interesą sumokėti atsakovui paskirtą baudą. Ieškovui ją sumokėjus tarp šalių atsirado jau kitokie – civilinės, bet ne darbo teisės reglamentuojami – teisiniai santykiai.

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 visos žalos atlyginimą, t. y. tuo, kad 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.

Pastaruoju atveju, kaip ir pirmiau minėtoje 2005 m. kovo 2 d. byloje, LAT išlaikė savo poziciją dėl DK 253 straipsnio 3 punkte nurodytos baudos sampratos. Teismas dar kartą atkreipė dėmesį į tai, jog tarp ginčo šalių susiklosčius civiliniams santykiams turtinės prievolės, kuri pavadinta „bauda“, sumokėjimas nesukuria DK 253 straipsnio 3 punkto pagrindu susiklostančių teisinių santykių, o civiliniuose santykiuose sumokėtos baudos samprata negali būti tapatinama su šioje normoje nurodyta bauda, kadangi pastaroji norma yra taikoma išimtinai ginčiuose, kilusiuose dėl darbo teisinių santykių. Be to, ši darbo teisės norma taikoma tik dėl tokių baudų, kurios yra nustatytos viešosios teisės ir paskirtos pareigūnų, kuriems tokius įgaliojimus suteikia viešosios teisės normos.

Nepaisant aiškios LAT pozicijos DK 253 straipsnio 3 punkto atžvilgiu, teisinių santykių dalyviai ir net teismai vis dar susiduria su sunkumais kvalifikuodami teisinių santykių pobūdį situacijose, kuriose nors ir ginčas yra glaudžiai susijęs su darbo santykiais, tačiau ne visada gali būti kvalifikuojamas kaip darbo teisės ginčas, kuriam spręsti turi būti pasitelkiamos DK normos. Be to, esant gan plačiam veiksmų, dėl kurių su darbuotoju gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ratui, susiduriama su problemomis nustatant, kokio pobūdžio veiksmai patenka į šį ratą, o dėl kokių veiksmų sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties nuostatos neveikia.

Esant tokiai situacijai, kai darbo sutarties šalys ne visuomet tinkamai suvokia, už kokių baudų mokėjimą darbuotojai yra atsakingi, remiantis materialinės atsakomybės nuostatomis, yra vertinga pažvelgti į užsienio valstybių patirtį.

Štai Jungtinėje Karalystėje³⁹ nagrinėjant bylą dėl darbuotojui paskirtos baudos, buvo pažymėta, jog baudos tikslas yra nubausti mokesčių mokėtoją, o teismas turi teisę daryti išvadą, jog mokesčio mokėjimo pareiga gali būti padalinta tuo atveju, kai mokesčio tikslas leidžia tokia pareiga pasidalinti su kitais mokesčių mokėtojais. Tačiau tokia nuostata negalios tokių baudų atžvilgiu, kurios yra kompensacinio, o ne baudžiamojo pobūdžio. Be to, netesybos, sumokėtos verslo sandoriuose kaip tam tikros sutartiniuose santykiuose taikomos kompensacijos, nėra laikoma bauda nagrinėjamu kontekstu, kadangi bauda (angl. – *fine*) negali būti skiriama verslo santykiuose. Pavyzdžiui leidybos bendrovei pateikus ieškinį dėl jos publikuotuose leidiniuose išspausdintos informacijos, kurią ieškovas pavadino šmeižtu, teismas priteis kompensacinės išmokos mokėjimą būtent pačiai leidybos bendrovei, kadangi tokio pobūdžio informacijos publikavimas yra „nuolat pasikartojantis ir praktiškai neišvengiamas įvykis leidybos versle“. Tuo tarpu, kai darbdavys sumoka baudą už savo darbuotoją, nubaustą dėl netinkamo automobilio parkavimo, reikia vadovautis tokiomis taisyklėmis:

- 1) Bauda priklausys darbuotojo atsakomybei, jeigu baudos kvitas buvo įteiktas tiesiogiai pažeidimo padarymo metu pačiam darbuotojui arba kai to automobilio savininkas bus pats darbuotojas. Tokiu atveju darbdaviui sumokėjus baudą darbuotojo vardu, bus galima daryti išskaitymus iš jam priklausančio darbo užmokesčio;
- 2) Tačiau jeigu baudos kvitas buvo priklijuotas prie darbdaviui priklausančio automobilio ir pats darbdavys sumokės baudą, kaip registruotas šios transporto priemonės savininkas, tai darbuotojui negrės išskaitymai iš darbo užmokesčio. Tokiu atveju bauda turėtų būti išskaičiuojama iš darbdavio gauto apmokestinamojo pelno. O tuo atveju, kai tokią baudą savo gera valia sumokės darbuotojas, darbdavys jam atlygins nuostolius, išmokėdamas sumokėtą sumą kartu su darbuotojui priklausančiu darbo užmokesčiu.

Taigi kaip matyti iš Jungtinėje Karalystėje suformuotos teismų praktikos, šioje šalyje taip pat yra pripažįstama darbuotojo materialinės atsakomybės galimybė, kai darbdavys už jį sumoka darbuotojui viešosios teisės pagrindu paskirtas baudas. Be to, Jungtinės Karalystės teismai yra įtvirtinę ir tai, jog baudos, kurias atlyginti paprastai priklausytų darbuotojui, nes būtent dėl jo veiksmų tokia žala atsiradusi, turinčios kompensacinį tikslą, nėra laikomos darbuotojo materialinės atsakomybės dalyku. Tokiu

³⁹ HM REVENUE & CUSTOMS. *Specific deductions: administration: fines* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-11-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.hmrc.gov.uk/manuals/bimmanual/bim42515.htm>> [žiūrėta 2010-11-25].

dalyku bus laikomos tik kai kuriais atvejais viešosios teisės numatytos baudos, turinčios nubaudo paskirtį. Analogišką nuostatą galėtų perimti ir Lietuvos teismai, nagrinėdami bylas, kuriose darbdaviai siekia DK 253 straipsnio 3 punkto pagrindu prisiteisti iš darbuotojo dėl jų kaltės apmokėtas baudas. Šiuo metu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje iš esmės trūksta detalesnio aiškinimo, kokios baudos yra laikytinos kaip kilusios iš viešosios teisės. LAT, aiškindamas DK 253 straipsnio 3 punkto pagrindu skiriamos baudos sampratą galėtų pridurti, jog tokios baudos paskirtis turi būti ne kompensacinė, o nubaudo. Aiškesnė Teismo pozicija šiuo klausimu galėtų padėti darbo santykių šalims kokybiškiau kvalifikuoti dėl baudos sumokėjimo kylančius teisinius santykius.

2.2. Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį

Vienas iš dažniausiai LAT praktikoje, kuomet nagrinėjamas ginčas dėl visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės, pasitaikančių atvejų yra situacijos, susijusios su darbuotojo-pažeidėjo pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartimi (DK 255 straipsnio 3 punktas) (toliau – VMA sutartis). Pastarajam institutui Lietuvos darbo teisėje yra skiriamas ypatingas dėmesys, lyginant jį su kitais atvejais, kuomet darbuotojo materialinė atsakomybė yra visiška. Štai DK 256 straipsnis, įtvirtinantis VMA sutarties, kuri pagal savo pobūdį yra tęstinė (nevienkartinė) sutartis⁴⁰, sudarymo ypatumus, apibrėžia darbuotojo darbo pobūdį, kuriam esant gali būti sudaroma VMA sutartis (ji gali būti sudaroma su tokiais darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe), reglamentuojama ir tokios sutarties sudarymo forma (ji turi būti įforminama raštu) bei numatomas joje apibrėžtinų sąlygų minimumas (sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų). VMA sutarties sudarymas pasižymi ir jos subjektų specifika – tokia sutartis gali būti sudaroma tik su darbuotojais, sulaukusiais 18 metų. Be to, DK 256 straipsnio 2 dalis sudaro galimybę darbdaviui sudaryti VMA sutartį su darbuotoju grupe, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės. Pastaruoju atveju įstatymų leidėjas nurodo, jog žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai, o kiekvieno iš jų žala nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Taigi Darbo kodekse įtvirtina nuostata leidžia darbo santykių šalims susitarti ir dėl kitokio atlygintinos žalos dydžio nustatymo. Šioje situacijoje svarbu yra išlaikyti teisėtumo reikalavimą – pagal DK 4 straipsnio 4 dalį, negalios tokios kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) aktai dėl darbo sąlygų, kurie pablogins darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai aktai. Be to, šalims ruošiant tokio pobūdžio susitarimą reikia vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 straipsnio 4 dalis).

Kaip yra pažymėjęs LAT, analizuodamas vieną materialinės darbuotojo atsakomybės atvejį, nurodė, kad be imperatyvių reikalavimų, kuriuos numato teisės aktai, leidžiančių sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju, tokiam

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7.

darbuotojui keliami ir tam tikri neformalūs reikalavimai. Teismas nurodė, jog darbuotojai, dirbantys darbą, susijusį su materialinėmis vertybėmis, jų apskaita ir apsauga, turi pasižymėti tam tikromis moralinėmis ir dalykinėmis savybėmis (sąžiningumu, pareigingumu ir pan.), kurios darbdaviui leistų pasitikėti šiuo darbuotoju ir patikėti jam darbą su materialinėmis vertybėmis.⁴¹

Kadangi LAT įvertino⁴² VMA sutartį, kaip ir bet kurią kitą sutartį, tai ir jos turiniui aiškinti yra taikytinos bendrosios sutarčių aiškinimo taisyklės, nurodytos CK 6.193 straipsnyje. Taigi VMA sutarties turinys gali būti tinkamai atskleistas tik įvertinus tikruosius sutarties šalių ketinimus ir tikslus, jų elgesį po sutarties sudarymo ir kitas svarbias aplinkybes, o ne tik pažodžiui aiškinant sutarties tekstą.

Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, VMA sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius (CK 6.253 straipsnio 5 dalis).⁴³ Kita vertus, vienas pagrindinių civilinės teisės principų – sutarties laisvės principas – įtvirtina civilinių santykių subjektų galimybę nevaržomai nuspręsti, ar jam sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms. Realizuodamos šį principą sutartį sudariusios šalys vėliau turi galimybę abipusiu sutarimu ją pakeisti ar nutraukti. Tokiu būdu sutarčiai esant savanoriškos sutarties šalių valios išraiška, galima preziumuoti, kad visos sutarties sąlygos šalims žinomos, suprantamos – dėl jų pasiektas susitarimas.⁴⁴ Tad kilus konfliktui, kai darbuotojas ginčija tam tikras jo sudarytos VMA sutarties sąlygas siekdamas išvengti materialinės atsakomybės, jis pats turi dėti pastangas, kad įrodytų jam mestų kaltinimų neteisėtumą.

VMA sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas.⁴⁵ Taigi darbuotojui manant, jog yra sudarytos netinkamos darbo sąlygos, kurioms esant jis negali įgyvendinti savo pareigų

⁴¹ 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Larisa Belinskaja v. Akcinė draudimo bendrovė „Snoro garantas“, Akcinė bendrovė bankas „Snoras“*, bylos Nr. 3K-3-880/2002.

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. Jolanta Brazauskienė, Audronė Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6; 16.7.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 8 d. nutartis c. b. *UAB „Osviris“ v. Renaldas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1; 7.3.2.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 7 d. nutartis c. b. *UAB „Grasta“ v. J. S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8.

pagal VMA sutartį ir išsaugoti jam patikėto turto, darbuotojas privalo kreiptis į darbdavį ir pasiūlyti peržiūrėti sudarytas darbo sąlygas ar VMA sutarties nuostatas. Kitu atveju, darbuotojui nesikreipus į darbdavį tokiu pasiūlymu, darbuotojas-pažeidėjas turės atsakyti visiškai už VMA sutartimi patikėtam turtui padarytą žalą bei negalės ginčyti kilusios atsakomybės tuo kontekstu, kad žalą patyrusiam turtui išsaugoti darbdavys jam nesudarė tinkamos darbo sąlygos.

LAT praktikoje buvo kilęs klausimas, kaip vertinti kilusią žalą ir kokią atsakomybės dydį nustatyti tuo atveju, kai darbdavys pats savo veiksmais yra prisidėjęs prie žalos atsiradimo materialinėms vertybėms, už kurių išsaugojimą yra atsakingas darbuotojas, kaip tokį išpareigojimą prisiėmęs pagal VMA sutartį. Teismas nurodė, jog kadangi darbuotojas įstatymiškai privalo atlyginti visą įmonei padarytą žalą, kai yra sudaryta VMA sutartis, tai aplinkybė, kad nukentėjusi šalis (įmonė) taip pat yra kalta dėl atsiradusios žalos, pati savaime nedaro VMA sutarties ribotos materialinės atsakomybės sutartimi. Tokiu atveju nukentėjusios šalies (įmonės) veiksmai (neveikimas) gali būti pagrindas sumažinti atlygintinos žalos dydį (DK 257 straipsnio 5 dalis).⁴⁶ Taigi visais atvejais, kai tarp šalių (darbuotojo ir darbdavio) yra pasirašyta VMA sutartis, turi būti atlyginama visa tokioje sutartyje numatytoms materialinėms vertybėms padaryta žala, o tai, kad yra aplinkybių, kurios leistų sumažinti atlygintos žalos dydį remiantis DK 257 straipsnio 5 dalimi, nepakeičia darbuotojų materialinės atsakomybės rūšies, ji išlieka visiška materialine atsakomybe.

Pagal DK 256 straipsnio 1 dalies nuostatą darbuotojas, su kuriuo sudaryta VMA sutartis, privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta darbuotoju neatliekant ar netinkamai atliekant normoje nurodytus veiksmus. Jeigu ji padaryta kitokiais, negu DK 256 straipsnio 1 dalyje išvardytais veiksmais (neveikimu), tai VMA pagal DK 255 straipsnio 3 punktą darbuotojui negali būti taikoma.⁴⁷ LAT yra išnagrinėjęs ginčą, kuomet ieškovas-darbdavys reikalavo iš atsakovės-darbuotojos atlyginti padarytą žalą esant pasirašytai VMA sutarčiai, kuria atsakovė-pažeidėja išpareigojo visiškai atsakyti už atsakovui padarytą žalą, jei žala bus padaryta jai perduotų materialinių vertybių praradimu, sugadinimu, tačiau Teismo nagrinėtu atveju reali žala padaryta atsakovei netinkamai vykdant savo tiesiogines vyriausiosios buhalterės pareigas. Čia Teismas nurodė, jog netinkamai vykdant minėtas pareigas padaryta žala neturi sąsajų su perduotų materialinių vertybių visišku išsaugojimu ir nagrinėjamoje byloje galėtų būti svarstomas tik ribotos

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Akcinė bendrovė „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. Laimutė Linkevičienė, Alma Karsten*, Nr. 3K-3-280/2010, kat. 7.3.2.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

materialinės atsakomybės taikymas.⁴⁸ Taigi remiantis minėtais LAT išaiškinimais galima daryti išvadą, jog pats faktas, jog darbuotojas yra sudaręs VMA sutartį, pats savaime dar nereiškia, jog visais atvejais, kuomet savo veiksmais darbuotojas padarys darbdaviui žalos, reikš, jog darbuotojas turi atsakyti visiškai, pagal DK 255 straipsnio 3 punktą, kaip darbuotojas, su kuriuo yra sudaryta VMA sutartis. Visuomet pirmiausia turi būti vertinama, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiėmė visišką materialinę atsakomybę VMA sutartyje, ir tik tuomet sprendžiama, ar darbuotojo padaryta žala patenka į VMA sutarties reguliuojamų teisinių santykių ribas.

Atkreiptinas dėmesys į DK 256 straipsnio 1 dalies normą, kurioje nurodoma, jog konkrečių darbų, kuriuos dirbant, ir pareigų, kurias einant iš darbuotojo gali būti reikalaujama pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, sąrašas yra nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais (nuo 2011 m. sausio 1 d. iš šios normos bus išbrauktos „darbo tvarkos taisyklės“ ir palikta tik „kolektyvinė sutartis“). Formaliai vertinant tokią įstatymų leidėjo sukurta normą išeitu, jog kiekvienu atveju darbo sutarties šalims norint sudaryti sutartį dėl VMA reikėtų prieš tai susitarti dėl konkrečių darbų ir pareigų, kurių atžvilgiu gali būti sudaroma VMA sutartis, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse. Vis dėlto pritartina yra teisės doktrinoje gajai nuomonei, jog įtvirtindamas tokią normą įstatymų kūrėjas tik skatina socialinę partnerystę, skatindamas darbo šalis sudarinėti kolektyvines sutartis, tačiau tai jokių būdu nereiškia, jog nesant tokios sutarties darbo sutarties šalys negalės sudaryti VMA sutarčių. Tokiu reglamentavimu yra siekiama apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto reikalavimo sudaryti VMA sutartis⁴⁹. Dar daugiau, šio magistrinio darbo autorei nepavyko rasti nei vienos nutarties, kurioje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas būtų atsisakęs taikyti visiškos materialinės atsakomybės nuostatas ar net pripažinti VMA sutartį negaliojančia situacijose, kuomet darbdavys-ieškovas prašo priteisti iš darbuotojo-pažeidėjo visišką žalos atlyginimą, motyvuodamas tuo, jog tarp jų yra sudaryta VMA sutartis, nors realiai ji sudaryta netgi nesant kolektyvinės sutarties ar darbo tvarkos taisyklių.

Štai pavyzdžiui vienoje iš savo bylų⁵⁰ LAT nagrinėjo ginčą, kuriame atsakovas-darbdavys rėmėsi visiškos materialinės atsakomybės sutartimi, sudaryta su ieškovu-darbuotoju. Kaip matyti iš bylos aplinkybių, tokia sutartis nebuvo sudaryta remiantis kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse numatytu sąrašu atvejų, kuomet yra

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio Loto“ v. Vladislava Šinkūnaitė*, Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.

⁴⁹ PRANCKEVIČIUS, Andrius in *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 361.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12; 16.7.

galima sudaryti VMA sutartį. Priešingai, Teismas nustatė, jog kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, kaip pripažino LAT, darbdavys pagrįstai sudarė VMA sutartį su darbuotoju. LAT savo nutartyse apskritai net nėra kėlęs klausimo, ar pripažinti VMA sutartį galiojančia, kai nėra galiojančios kolektyvinės sutarties ar darbo tvarkos taisyklių, kurių pagrindu turėtų būti sudaryta VMA sutartis. Visais atvejais Teismas tokio pobūdžio situacijas vertina iš praktinės pusės ir atsižvelgia į tikruosius šalių ketinimus, jų prisiimtus įsipareigojimus sudarytoje VMA sutartyje, darbuotojo dirbamo darbo ar einamų pareigų pobūdį, kiek tai siejasi su DK 256 straipsnio 1 dalyje nustatytais reikalavimais. Po teisinės nagrinėjamo ginčo analizės Teismas pasirenka, taikyti darbuotojui įstatymų nuostatas dėl visiškos materialinės atsakomybės ir priteisti iš jo, jam pažeidus VMA sutartyje prisiimtus įsipareigojimus dėl konkrečių materialinių vertybių išsaugojimo, visiškai atlygintiną žalą darbdavio naudai ar tokių nuostatų netaikyti ir neįpareigoti darbuotojo atlyginti darbdaviui padarytą žalą visiškai.

Svarbus faktas, analizuojant darbuotojų atsakomybę pagal VMA sutartį yra tas, jog taikant materialinę atsakomybę darbuotojams, sudariusiems VMA sutartis, galioja kaltės prezumpcija.⁵¹ Kaip jau minėta šiame darbe, pagal bendrąją taisyklę darbuotojui yra taikoma ribotoji materialinė atsakomybė, kurios sąlygas, numatytas DK 246 straipsnyje, privalo įrodyti darbdavys. Kaip yra pažymėjęs LAT⁵², nustatant darbuotojų materialinę atsakomybę kaltės prezumpcija ribotosios materialinės atsakomybės atvejais negalioja (minimoje byloje remiamasi 2002 m. gruodžio 31 d. galiojanti baigusio Darbo įstatymų kodekso 143 straipsnio 1 dalimi, kuri savo esme atitinka DK 254 straipsnį, kuriame kalbama apie maksimalų atlygintinos žalos dydį darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės atveju). Teismas, sprendamas, jog darbuotojams, su kuriais yra sudaryta VMA sutartis, yra taikoma kaltės prezumpcija minėtose bylose daugelį kartų minėjo senojo DĮK 145 straipsnio 1 punktą, kuris savo esme yra analogiškas dabartinio DK 256 straipsnio 1 daliai, numatančiai, jog raštu sudarytoje VMA sutartyje darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę už tokioje sutartyje nustatytas materialines vertybes.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *UAB „Transilgė“ v. V. Kreivėnas, J. Laukys*, Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7.3.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 18 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Rozekslitas“ v. R. Galkevičienė, V. Smaidžiūnienė, R. Nenartavičienė, R. Buzūnienė*, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos kursas“ v. Algimantas Šmitas*, Nr. 3K-3-324/2002, kat. 7.3.2.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 9 d. nutartis c. b. *Algimantas Kisieliū v. Inga lipinskaitė*, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *Akinė bendrovė „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.

Nuostata, jog darbuotojui, pasirašiusiam VMA sutartį, yra taikoma kaltės prezumpcija, reiškia, jog toks darbuotojas, esant žalai, kuri padaryta VMA sutartimi apibrėžtoms materialinėms vertybėms, bus laikomas kaltu padaręs šią žalą, nebent įrodys priešingai. Vadinas, šiuo atveju iš darbdavio yra atimama darbuotojo kaltės įrodinėjimo pareiga ir pats darbuotojas turi pateikti įrodymus, kurie patvirtintų jo kaltės nebuvimą ir leistų jam išvengti visiško žalos atlyginimo pagal sudarytą VMA sutartį. Kita vertus, šiuo atveju taikoma kaltės prezumpcija nepanaikina ieškovo-darbdavio pareigos įrodyti kitų būtinųjų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų, numatytų DK 246 straipsnyje.

Skolininko kaltės prezumpcija yra ir vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų. Tačiau čia, skirtingai nei darbo teisėje, ši prezumpcija yra įtvirtinta įstatymo, ją galima rasti CK 6.248 straipsnio 1 dalyje: skolininko kaltė preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Situacija, kai civilinėje atsakomybėje kaltės prezumpcija yra oficialiai įtvirtinta, o darbo teisėje ji suformuota tik teismų praktikoje ir įstatymiškai nėra įtvirtinta, yra ganėtinai paini, nors iš esmės tiek civilinė, tiek visiška darbuotojų materialinė atsakomybė remiasi analogiškais principais. Esant susiklosčiusiai situacijai teisės doktrinoje galima rasti nuomonių⁵³, jog įstatymų leidėjas kaltės prezumpciją turėtų oficialiai įtvirtinti greta kitų visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės normų.

Teorinis pagrindas darbuotojo, kai su juo yra sudaryta VMA sutartis, kaltės prezumpcijai yra kilęs iš rizikos teorijos, numatančios galimybę taikyti civilinę atsakomybę net ir nesant atsakingo už atsiradusią žalą asmens kaltės. Ši teorija palaipsniui išsivystė iš civilinės atsakomybės tik esant kaltei teorijos, kuri buvo gajė Senovės Romos teisėje, tačiau ilgainiui vystantis pramonei ir daugėjant šaltinių, kurių iki galo negalėjo sukontroliuoti žmogus, imta galvoti apie civilinės atsakomybės taikymą tam tikrais atvejais ir nesant kaltės.⁵⁴ Esminė aplinkybė čia yra ta, jog žmogus kai kuriais atvejais apskritai nėra pajėgus visiškai kontroliuoti tam tikrų objekto savybių ir jo žalingo poveikio, todėl atsakomybė atsiranda dėl paties žalos padarymo fakto.⁵⁵

Tuo tarpu šiuolaikinę rizikos teoriją iš esmės atitinka JAV nuo 8-ojo dešimtmečio verslo teisėje įsigalėjusi „gilios kišenės“ doktrina (angl. – *deep pocket rule*)⁵⁶. Pagal šią doktriną yra laikomasi nuomonės⁵⁷, kad asmuo, gaunantis ganėtinai nemažas pajamas iš

⁵³ BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 226.

⁵⁴ MIKELĖNAS, Valentinas. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995, p. 219-220.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 229.

⁵⁶ MIKELĖNAS, Valentinas. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995, p. 229-230; Deep pocket in *Wikipedia* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-11-23]. Prieiga per internetą: < http://en.wikipedia.org/wiki/Deep_pocket > [žiūrėta 2010-11-23].

⁵⁷ BEST, A., W. BARNES, B. *Basic Tort Law: Cases, Statutes and Problems*. New York: Aspen Publishers, 2007, p. 686.

visuomenei pavojingos veiklos, turėtų iš savo gaunamo pelno atlyginti šia veikla aplinkiniams sukeltus nuostolius. Tradiciškai „gilios kišenės“ doktrina yra siejama, iš vienos pusės, su finansiškai stabiliu, pasiturinčiu asmeniu, ir su ne tokiais dideliais finansais, palyginus, valdančiu asmeniu, iš kitos pusės.

„Gilios kišenės“ doktrina turi ne vieną kryptį, o Lietuvos teisėje egzistuoja „gilios kišenės“ principu susiformavęs netiesioginės darbdavio atsakomybės institutas. Pastaruoju atveju, remiantis „gilios kišenės“ doktrinos principais, yra teigiama, jog darbdavys yra kur kas pajėgesnė šalis finansiškai teisiniuose santykiuose nei darbuotojas, todėl tam tikrais atvejais įstatymai gali numatyti, jog nepaisant to, jog tikrąją žalą savo kaltais veiksmis sukėlė darbuotojas, be kita ko, dar ir eidamas darbo pareigas, iš tiesų reikalavimai už tokios žalos atlyginimą bus reiškiami darbdaviui⁵⁸, taigi šiam automatiškai kils objektyvioji civilinė atsakomybė, t. y. atsakomybė be kaltės. Lietuvos Civilinis kodeksas pripažįsta didesnio pavojaus šaltinio institutą, kuris pasižymi tuo, jog asmuo, kurio veikla susijusi su didesniu pavojumi aplinkiniams (transporto priemonių, mechanizmų, elektros ir atominės energijos, sprogstamųjų ir nuodingų medžiagų naudojimas, statybos ir t. t.), privalo atlyginti didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą, jeigu neįrodo, kad žala atsirado dėl nenugalimos jėgos arba nukentėjusio asmens tyčios ar didelio neatsargumo (CK 6.270 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą nagrinėjęs pastarąjį institutą ir yra pažymėjęs⁵⁹, jog darbdavio sumokėta trečiajam asmeniui žalos atlyginimo suma gali būti vertinama kaip darbdavio nuostoliai, atsiradę dėl jo darbuotojo kaltės, ir gali būti priteisiami atgręžtinio reikalavimo tvarka, vadovaujantis darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis darbuotojo materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą. Darbdavys tokioje situacijoje turi įrodyti, kad yra visos darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygos, įvardintos DK 246 straipsnyje, taip pat pagrįsti jam padarytos žalos dydį. Taigi nors didesniu pavojaus šaltiniu žalą bus sukėlęs darbuotojas ir darbdavys tokią žalą atlygins, darbuotojas vistiek neišvengs materialinės atsakomybės, nes, tikėtina, darbdavys norės atgauti turtinius praradimus, sukeltus dėl darbuotojo kaltės atlyginant tretiesiems asmenims padarytą žalą.

Galima rasti ir tokią „gilios kišenės“ doktrinos kritikų išsakytą nuomonę⁶⁰: nors originaliai pagal šią doktriną žalą atlyginęs asmuo (nagrinėjamos temos atveju – darbdavys) turėtų būti toks pasiturintis, kad iš jo vykdomos veiklos gaunams pelnas nesunkiai padengtų nusikaltusio asmens (šiuo atveju – darbuotojo) padarytą žalą, tačiau

⁵⁸ L. CARPER, D., A. MCKINSEY, J., WEST. W., B. *Understanding the Law*. 5th Edition. Ohio: Thomson Higher Education, 2008, p. 624.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

⁶⁰ *Cit. op.* 59.

realiame gyvenime yra nereta situacija, kuomet darbdavys nepasižymi finansiniu stabilumu, o tokios žalos atlyginimas ne tik pakenkia darbdavio finansinei situacijai, bet ir padaro neigiamą įtaką visai jo atstovaujamai įmonei, dėl ko realių praradimų gali patirti ir darbuotojas (pavyzdžiui netekti darbo, darbdaviui nebeišgalint jam mokėti darbo užmokesčio).

2.3. Administracijos vadovo materialinė atsakomybė

DK 255 straipsnio 5 punkte įtvirtinta galimybė taikyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, kai tai numato specialūs įstatymai, tačiau iš tokių Lietuvoje nagrinėtinas tik Akcinių bendrovių įstatymas⁶¹, kurio nuostatos dėl vadovų teisinės atsakomybės kelia bene daugiausia praktinių ir teorinių klausimų⁶². Atsižvelgiant į tai, jog minėtasis įstatymas, kuris kartu su Civiliniu kodeksu bene plačiausiai reglamentuoja administracijos vadovo teisinį statusą ir teisinę atsakomybę, esant ribotai šio rašomojo darbo apimčiai administracijos vadovo materialinė atsakomybė pastarųjų įstatymų kontekste nagrinėtina tik tiek, kiek savo praktikoje šiuos teisės aktus yra pabrėžęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

Visų pirma, pabrėžtina tai, jog administracijos vadovas yra dviejopo pobūdžio teisinių santykių dalyvis. Viena vertus, jis yra vienas iš įmonės darbuotojų, kuris eidamas savo pareigas paklūsta nustatytai darbo tvarkai ir gauna už tai darbo užmokestį, o greta to įmonės vadovas teisiškai atstovauja darbdaviui tiek esant kolektyviniams, tiek ir individualiems darbo santykiams (DK 24 straipsnio 1 dalis). Kita vertus, tai yra asmuo, kuris reprezentuoja ir pagal įstatymą atstovauja įmonę civiliniuose santykiuose, kurie jo atstovaujamą įmonę sieja su kitomis įmonėmis verslo santykiuose (Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalis). Esant šiai dvilypei situacijai LAT yra priėmęs ne vieną nutartį administracijos vadovo materialinės atsakomybės kvalifikavimo kontekste ir, reikia pabrėžti, ši Teismo praktika nebuvo vieninga iki pat 2009 m. lapkričio 20 d., kuomet kasacinis teismas galiausiai susistemino savo jurisprudenciją ir priėjo prie galutinės išvados, kokios rūšies atsakomybė turėtų būti taikoma teisės pažeidimą padariusiam administracijos vadovui.

Siekiant atsakyti į klausimą, kokio pobūdžio teisiniai santykiai sieja administracijos vadovą ir įmonę, kurioje jis dirba, iš pradžių analizuotinas administracijos vadovo, kaip darbuotojo, teisinis statusas ir jo atsakomybei taikytinos teisės normos. Prieš metus susistemintą savo praktiką administracijos vadovo teisinio statuso kontekste pateikęs LAT pirmiausia pabrėžė⁶³, jog bendrovės vadovą ir bendrovę sieja sutartiniai santykiai, įforminami darbo sutartimi, o be to, su vadovu gali būti sudroma jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Kasacinio teismo

⁶¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

⁶² PRANCKEVIČIUS, Andrius in *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 366.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.2.; 44.2.4.1.; 44.5.2.17.

praktikoje dar prieš naujojo DK įsigaliojimą 2003 m. sausio 1 d. pradėta akcentuoti⁶⁴ ir iki šiol išlaikyta nuostata, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu lemia tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Be to, vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti (ypač Akcinių bendrovių įstatymo ir CK normos). Administracijos vadovas, pasak kasacinio teismo⁶⁵, yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui; įmonę ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai; tai reiškia, kad įmonės administracijos vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais; administracijos vadovui keliama lojalumo pareiga (angl. – *duty of loyalty*); įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą; jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus. Be to, kasacinės instancijos teismas anksčiau yra nurodęs⁶⁶, jog konkrečios aplinkybės, ar įmonės vadovas tinkamai vykdė savo pareigas, yra nustatomos pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus, t. y. kaip turėjo elgtis vadovas savo vadovavimo įmonei laikotarpiu nustatoma vadovaujantis „rūpestingos šeimos galvos“ (*bonus pater familias*) standartais, atsižvelgiant į įmonės specifiką, įvertinant normalią ūkinę-gamybinę riziką, taip pat atsižvelgiant į vadovo asmenines savybes, kvalifikaciją, sveikatos būklę ir pan. Tuo tarpu esant situacijai, kai įmonė veikia nuostolingai, administracijos vadovas turi elgtis aktyviai ir stengtis daryti viską, kas nuo jo priklauso tam, kad būtų sumažinti nuostoliai ar jų būtų išvengta. Taigi teismas, tirdamas bylą, kurioje kyla klausimas dėl netinkamai atliktų įmonės vadovo pareigų ir tuo sukeltos žalos, turi nustatyti, ar vadovas ėmėsi priemonių, gerinančių įmonės veiklą ir pan.

Išplėstinė teisėjų kolegija minėtoje 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje atkreipė dėmesį į tai, kad dėl bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingų įstatyminio atstovavimo bruožų su vadovu sudarius darbo sutartį atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne

⁶⁴ Pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.2.; 44.2.4.1.; 44.5.2.17.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. *Larisa Bielinskaja v. Akcinė draudimo bendrovė „Snoro garantas“, akcinė bendrovė „Snoras“*, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11; 7.3; 7.4.

darbo, bet civilinius teisinius santykius. Įdomu tai, jog LAT ne tik galutinai užtvirtino teisiniuose santykiuose, kurių dalyvis yra bendrovės administracijos vadovas, egzistuojant šių santykių dualistinę prigimtį, bet ir oficialiai išskyrė tokius terminus kaip „vidiniai“ ir „išoriniai“ bendrovės ir vadovo santykiai. „Vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose, pasak Teismo, bendrovės vadovas turi darbo teisinių santykių subjekto statusą, t.y. vadovas čia veikia ir kaip darbuotojas (pavyzdžiui su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis), ir kaip darbdavio atstovas (pavyzdžiui bendrovės vadovas priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis) (DK 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 ir 6 dalys). Tuo tarpu „išoriniuose“ santykiuose bendrovės vadovas vertintinas kaip bendrovės, t.y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas).

Be to, Teismas atkreipė dėmesį į tai, jog daugelis bendrovės vadovo, kaip valdymo organo ir atstovo, pareigų ir teisių atsiranda būtent įstatymų, o ne darbo sutarties ar vietinių (lokalinių) norminių (darbo) teisės aktų pagrindu, kurių daugumą numato Akcinių bendrovių įstatymas ir Civilinis kodeksas⁶⁷. Pastaruosiuose teisės aktuose numatytos vadovo pareigos, Teismo manymu, yra labiau civilinio teisinio pobūdžio, o už tokių įstatymuose įtvirtintų pareigų nevykdymą ir (arba) netinkamą vykdymą bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė kyla taip pat įstatymų, o ne darbo sutarties ar vietinių (lokalinių) norminių (darbo) teisės aktų pagrindu. Ši atsakomybė pasireiškia ir tuo, jog vadovas savo kaltais veiksmais padarytą žalą turi atlyginti.

Būtent šioje vietoje kyla esminis klausimas, kokios rūšies – civilinės ar materialinės atsakomybės pagal darbo teisę – nuostatos turi būti taikomos. Minėta, jog LAT praktika šiuo atžvilgiu nebuvo vienoda. Vis dėl to šįkart (minėtoji 2009 m. nutartis) Teismas kategoriškai nusprendė, jog Darbo kodekso normos nereglamentuoja juridinio asmens valdymo organų veiklos, jų atsakomybės už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nes šie santykiai nepatenka tarp DK 1 straipsnyje nurodytų Darbo kodekso reglamentuojamų santykių. Dėl to negalima teigti, kad DK XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normos reglamentuoja bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą „išoriniuose“ santykiuose. Šios išvados nepaneigia DK 85 straipsnio 4 dalis, nustatanti įmonės vadovo ribotą materialinę atsakomybę už dėl

⁶⁷ Pavyzdžiui Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 ir 8 dalys, kuriose įtvirtinta, jog bendrovės vadovas bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės santykiuose su kitais asmenimis, jis privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais; Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje apibrėžtos bendrovės vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo pareigos, tarp kurių galima rasti sąžiningumo, protingumo konfidencialumo, lojalumo ir kitus reikalavimus, kurių privalo paisyti administracijos vadovas.

jo kaltės darbdaviui padarytą žalą, kai ji buvo padaryta kilus streikui dėl vadovo kaltės arba esant kitoms šioje teisės normoje nustatytoms jos taikymo sąlygoms, nes pastaroji teisės norma reglamentuoja „vidinius“ santykius, kuriuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas.

Štai ankstesnėje nutartyje⁶⁸, kuri beje, buvo priima toje pačioje situacijoje tarp tu pačių ginčo šalių nagrinėjant tą patį ginčą, LAT turėjo kitokią nuomonę dėl bendrovės vadovo atsakomybei taikytinos teisės. Čia Teismas akcentavo DK 255 straipsnio, numatančio visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atvejus, 5 punktą, pagal kurį darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ir kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė numatyta specialiuosiuose įstatymuose. Tuo tarpu atkreiptas dėmesys į Akcinių bendrovių įstatyme numatytą jau minėtą normą, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Sugretinęs šias dvi įstatymų nuostatas Teismas padarė išvadą, jog bendrovės vadovui yra taikytina materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias DK nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus. Pastarieji, pasak Teismo, taikomi tiek, kiek turtinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja DK (Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis). Taigi pagal tuometinį LAT aiškinimą buvo laikomasi nuomonės, jog vadovui, kuris yra juridinio asmens valdymo organas, net ir „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose jis turi teisinius įgaliojimus veikti įmonės vardu ir atstovauti ją bendrovės santykiuose su kitais asmenimis, turi būti taikoma visiška materialinė atsakomybė pagal DK 255 straipsnio 5 punktą, jei įstatymai, juridinio asmens steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Įdomu ir tai, jog pastarojoje nutartyje Teismas konstatavo, jog faktinę aplinkybę, kad bendrovės vadovas atliko neteisėtus veiksmus (nagrinėjamoje byloje – sudarė cesijos sutartis, pagal kurias, kaip teigia ieškovas, nebuvo įgyta nei turto, nei turtinių reikalavimų, dėl ko įmonė patyrė turtinę žalą), privalo įrodyti bendrovė (CPK 178 straipsnis). LAT pažymėjo, jog materialinės darbuotojo atsakomybės taikymo ypatumai yra tai, kad sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija įstatymuose (DK, Civiliniame kodekse ir Akcinių bendrovių įstatyme) nenustatyta. Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, todėl pagal analogiją netaikoma, o DK darbuotojo materialinę atsakomybę reglamentuoja kaip taikomą už kaltą pažeidėjo veiką (DK 246 straipsnio 4 dalis). Taigi šioje byloje Teismas sprendė, jog net ir įmonės „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose bendrovės vadovas veikia

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

kaip darbdavio atstovas, vadovui padarius žalą jam turės būti taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę.

Vis dėl to 2009 m. lapkričio 20 d. savo nutartyje Nr. 3K-7-444/2009 išplėstinė Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija galutinai apsisprendė dėl „išoriniams“ santykiams taikytinos atsakomybės rūšies. Teismas, be kita ko, akcentavo vieną civilinės teisės nuostatą, kurioje yra įtvirtinta visų juridinio asmens narių valdymo organų atsakomybė – CK 2.87 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Taigi šiuo atveju išimtis gali numatyti ir darbo sutartis, jeigu valdymo organo narį ir juridinį asmenį kartu sieja darbo santykiai. Minėtoje CK nuostatoje yra matomas įstatymų leidėjo požiūris, kad visų juridinio asmens nario valdymo organo narių, kurie nevykdo ar netinkamai vykdo savo teises pareigas, atsakomybė turėtų būti vertinama vienodai, t. y. čia nėra išskiriamas administracijos vadovas, kaip ypatingas teisinės atsakomybės subjektas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje paprastai yra ribota (DK 254 straipsnis) ir tik išskirtiniais atvejais teisės pažeidėjui darbo santykiuose yra taikoma visiška materialinė atsakomybė (DK 255 straipsnis).

Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę taikymas administracijos vadovui, kas galėtų būti vertinama kaip CK 2.87 straipsnio 7 dalies atveju numatyta išimtis, suponuotą situaciją, kuomet administracijos vadovui, padariusiam žalą savo atsovaujamai įmonei „išoriniuose“ santykiuose nesant DK 255 straipsnyje numatytų aplinkybių, būtų taikomos ribotosios materialinės atsakomybės nuostatos, t. y. jo atlygintinos žalos dydis galėtų siekti tik iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Tuo tarpu analogišką žalą sukėlęs, tačiau kitokias pareigas užimantis juridinio asmens valdymo organo narys (pavyzdžiui akcinės bendrovės valdybos narys – Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 2 dalis), atsakydamas pagal bendrąją taisyklę, remiantis civilinę atsakomybę reglamentuojančiomis teisės nuostatomis, žalą turėtų atlyginti visiškai. Esant tokiam skirtingam juridinio asmens valdymo organo narių teisinės atsakomybės aiškinimui išeitų, jog taip būtų pažeidžiamas CK 2.86 straipsnyje įtvirtintas juridinio asmens valdymo organų narių lygiateisiškumo principas. Pagal pastarąją normą, visi juridinio asmens valdymo organo nariai turi vienodas teises ir pareigas, išskyrus CK 2.93 straipsnio 2 dalyje numatytą išimtį, susijusią su juridinio asmens kolegialaus organo pirmininko balso verte, kai juridinio asmens kolegialaus organo nariai balsuoja priimdami sprendimus ir balsai už ir prieš pasiskirsto tolygiai.

Be to, galima diskutuoti ir apie tai, jog įstatymų leidėjas, nustatydamas juridinio asmens valdymo organų teises ir pareigas specialiajame, Akcinių bendrovių įstatyme, išskirdamas administracijos vadovą, kaip vienasmenį juridinio asmens valdymo organą, suteikė jam ypatingą statusą juridinio asmens veikloje. Jau vien tai, kad administracijos vadovui suteikiama išskirtinė teisė veikti bendrovės santykiuose bendrovės vardu vienvaldiškai, leidžia spręsti apie ypatingą šio valdymo organo teisinę padėtį. Jis, iš esmės atsakydamas už bendrovės reputaciją kitų bendrovių atžvilgiu ir nuolat reguliuodamas kasdienę bendrovės veiklą, esmingai lemia bendrovės vykdomos veiklos sėkmę, tad yra normalu, jog administracijos vadovo sukeltai žalai civiliniuose santykiuose, kuriuose jis veikia kaip įmonės atstovas, įvertinti ir atlyginti yra taikomos civilinės atsakomybės nuostatos, tarp kurių akcentuotinas visiško žalos atlyginimo principas.

Taigi atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, yra pritartina galutiniam Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimui, priimtam minėtoje 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje, kurioje Teismas konstatavo, jog kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos, veikdamas kaip jos valdymo organas, „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą. Be to, kaip pabrėžė LAT, civilinei atsakomybei taikyti šiuo atveju teisiškai nėra reikšminga aplinkybė, ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis.

Vadovaujantis susistemintu LAT požiūriu, atkreiptinas dėmesys ir į kaltės prezumpciją, kuri yra būdingas civilinės teisės institutas. Teismas pabrėžė⁶⁹ skirtingą civilinės ir materialinės atsakomybės sąlygų pobūdį, t. y. kadangi vadovo atsakomybei „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose jis veikia kaip bendrovės valdymo organas ir jos atstovas, taikytina civilinė teisė, tai jai nustatyti pakanka keturių sąlygų: neteisėtų veiksmų, žalos (nuostolių), priežastinio ryšio ir kaltės. Taikant materialinę atsakomybę dar reikėtų papildomai įrodinėti pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies teisės pažeidimo metu buvusią darbo santykių sąsają bei žalos atsiradimo ryšį su darbo veikla (DK 246 straipsnis). LAT pažymėjo, jog tokio pobūdžio bylose ieškovas privalo įrodyti neteisėtus atsakovo veiksmus, padarytos žalos faktą (įmonės vadovų ir jos dalyvių neteisėtais veiksmais padarytos žalos įstatymai nepreziuoja⁷⁰) ir neteisėtų veiksmų (vien įmonės valdymo organų neteisėtos veikos nepakanka jų civilinei atsakomybei⁷¹) bei žalos

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.2.; 44.2.4.1.; 44.5.2.17.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *UAB „Saulėtekis“ v. I. K., L. M. ir R. P.*, Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8.

⁷¹ *Ibid.*

priežastinį ryšį. Tuo tarpu nustačius, kad atsakovas atliko neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos (nuostolių) atsiradimą, jo kaltė būtų preziumuojama (Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 1 dalis), todėl ieškovas neprivalėtų įrodinėti, kad bendrovės vadovas yra kaltas. Paneigti šią prezumpciją, siekdamas išvengti civilinės atsakomybės, remdamasis kaltės nebuvimu, turėtų atsakovas, t. y. bendrovės vadovas.

Minėta, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tokiu atveju, remiantis aptarta LAT praktika, bendrovės vadovas, padaręs žalos „vidiniuose“ santykiuose, turėtų atsakyti pagal materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatas. Įdomu tai, jog nors darbuotojo kaltės prezumpcija įstatymuose (DK, Civiliniame kodekse ir Akcinių bendrovių įstatyme) nenumatyta, tačiau visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo atveju pagal DK 256 straipsnio nuostatas darbuotojo kaltė bus preziumuojama, t. y. daroma prielaida, kad žala atsirado dėl darbuotojo kaltės⁷². Šiuo atveju darbuotojui siekiant išvengti pareigos atlyginti darbdavio patirtus nuostolius, reikia pačiam įrodyti, kad ši žala atsirado ne dėl jo kaltės.

2.4. Administracijos vadovo teisinė atsakomybė kai kuriose ES valstybėse

Egzistuojanti gausi ir ilgą laiką nevienalytė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika bylose dėl administracijos vadovų materialinės atsakomybės skatina pasidomėti, kokio požiūrio dėl juridinio asmens valdymo organo nariams taikytinos atsakomybės rūšies laikosi kitos Europos Sąjungos valstybės narės. Štai pavyzdžiui Čekijoje bendrovės valdymo organo nario ir bendrovės santykiai apskritai nėra laikomi darbo santykiais. Čekijos Aukščiausias Teismas vienoje iš savo nagrinėtų bylų pažymėjo⁷³, jog direktorių valdybos nariams nėra priimtina dirbti papildomo darbo pagal tokią darbo sutartį, kurios nuostatose įtvirtinti išipareigojimai bent iš dalies sutaptų su direktoriaus pareigybei būdingais išipareigojimais. Jei vis dėl to tokia darbo sutartis būtų pasirašyta, ji būtų laikoma negaliojančia. Tokia savo nuostata Čekijos Aukščiausiasis Teismas iš esmės siekė sumažinti juridinio asmens valdymo organo nario galimybes apsiriboti savo teisinę atsakomybę. Šioje situacijoje atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad dar iki minėtos nutarties priėmimo didžioji dalis teisinės bendruomenės narių laikėsi nuomonės, jog juridinio asmens valdymo organo nariams taikytinos atsakomybės nuostatos turi viršenybę lyginant jas su pagal bendrąją taisyklę darbuotojams taikomomis ribotosios materialinės atsakomybės nuostatomis, o tuo tarpu net ir nebuvo plačiai diskutuojama dėl papildomai

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *UAB „Transilgė“ v. J. Laukys, V. Kreivėnas*, Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7.3.2.

⁷³ LOOS, A., PERREIRA de A., M. *Director's Liability – a Worldwide Review*. Alphen een den Rijn: Kluwer Law International, 2006, p. 243.

juridinio asmens valdymo organo narių dirbamo darbo nepriimtino, kaip ir tų narių papildomas darbas nebuvo paplitęs reiškinys.

Tuo tarpu Vokietijos teismai, nagrinėdami bylas, kuriose ieškovai, tretieji asmenys, yra patraukę atsakovą-įmonės vadovą teisinę atsakomybę, apskritai nekalba apie materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatas. Federalinis teisingumo teismas, nagrinėdamas tokio pobūdžio bylas, paprastai renkasi tarp deliktinės ir sutartinės civilinės atsakomybės nuostatų. Kaip rodo šio teismo praktika, tretieji asmenys, pavyzdžiui įmonės akcininkai, turi daugiau galimybių laimėti bylas, nukreiptas prieš bendrovės vadovą, kaip savo veiksmais sukėlusį žalą savo vadovaujamai įmonei, tuo atveju, kai teismas taiko deliktinės atsakomybės normas. Tokiu atveju dažnai iš vadovo yra priteisiama kompensacija, kurią šis turėtų išmokėti nuostolių patyrusiems įmonės kreditoriams. Kalbant apie bendras šalies teismų praktikos tendencijas, nagrinėjant ieškinius, nukreiptus prieš įmonės vadovą, yra pastebėta, jog tokio pobūdžio bylų labai padaugėja bendrovei patirtiant ekonominį nuosmukį. Tuo tarpu įmonei išgyvenant ekonominį klestėjimą trečiosios šalys dažniausiai yra linkusios neakcentuoti įmonės vadovo padarytų klaidų, dėl kurių tretieji asmenys patirtia sąlyginai nedidelius finansinius nuostolius.⁷⁴

Danijos⁷⁵ teismai, sprendami administracijos vadovo atsakomybės klausimus, remiasi Ribotos atsakomybės įmonių įstatymu, kuris šioje situacijoje numato kaltės prezumpciją, kilusią *bonus pater familias* standarto pagrindu. Taigi įmonės vadovo kaltė šiuo atveju nustatoma ne atsižvelgiant į jo psichologinę būklę ar motyvą, bet vertinant jo veiksmus pagal tai, kaip konkrečioje situacijoje būtų pasielgęs apdairus, rūpestingas ir atidus žmogus – *bonus pater familias*. Teismai, sprendami, ar administracijos vadovui yra taikytina teisinė atsakomybė pagal deliktinės atsakomybės nuostatas, visuomet atsižvelgia į tai, ar vadovas tinkamai laikėsi ir nepažeidė pareigų, kurias jam skiria Ribotos atsakomybės įmonių įstatymas. Be to, ginčą nagrinėjantys teismai savo vidiniu įsitikinimu įvertina, ar vadovo elgesys konkrečioje situacijoje buvo pagrįstas. Danijoje teismų praktika nuėjo tuo keliu, jog yra skiriama trijų rūšių įmonės vadovų teisinė atsakomybė:

- 1) Atsakomybė pačiai bendrovei. Administracijos vadovas yra vertinamas kaip vienas iš didžiausių atsakomybę bendrovės atžvilgiu turinčių asmenų. Šiai kategorijai, pavyzdžiui, priklauso tokie ginčai, kuomet administracijos vadovas sąmoningai savo kaltais veiksmais sudarė sąlygas įmonės akcininkams įsigyti

⁷⁴ YOUNGMAN, I. *Director's and Officer's Liability Insurance – a Guide to International Practice*. 2nd Edition. Cambridge: Woodhead Publishing, 1999, p. 168-169.

⁷⁵ VESTERGAARD D., M. *Companies and Their Directors Are Better Equipped with Knowledge of Directors Liability* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2010-11-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.philip.dk/en/news/companies-and-their-directors-are-better-equipped-with-knowledge-director%E2%80%99s-liability.html>> [žiūrėta 2010-11-25].

įmonę už mažesnę nei rinkos kainą. Be to, įmonės vadovas privalės atlyginti padarytus nuostolius tuomet, jei bus įrodyta, jog jis tinkamai nevykdė savo pareigos kontroliuoti pavaldinių darbą, kad šis vyktų sklandžiai pagal visus reikalavimus. Kita vertus, administracijos vadovui nebus taikoma teisinė atsakomybė vien dėl to, jei šis priėmė įmonei komerciškai nepalankius sprendimus;

- 2) Atsakomybė pavieniams akcininkams. Įmonės vadovas pavieniams akcininkams atsako pagal dalinės civilinės atsakomybės principus tuo atveju, kai šis savo veiksmais, sąmoningai nukreiptais į konkrečius akcininkus, sukelia nuostolių. Pavyzdžiui, tai gali būti tokia situacija, kai akcininkai atliko nuostolius sukėlusius veiksmus, remdamiesi klaidinančia informacija, pateikta bendrovės buhalteriniuose dokumentuose, metiniuose pranešimuose, įmonės išleistuose oficialiuose prospektuose ir pan.;
- 3) Atsakomybė pavieniams kreditoriams. Čia administracijos vadovas privalės atsakyti tuomet, kai kreditoriai bus paskatinti papildomai investuoti į bendrovės veiklą, remdamiesi jiems klaidingai suteikta įmonės finansine informacija, pavyzdžiui po to, kai jiems buvo parodyti neteisingi įmonės finansinės ataskaitos dokumentai. Dar vienas atvejis, kuomet administracijos vadovės turės materialiai atsakyti kreditoriams, bus tuomet, kai įmonės vadovas atsisakys pripažinti beviltišką įmonės finansinę padėtį ir imtis atitinkamų veiksmų žalai sumažinti. Tokie veiksmai galėtų pasireikšti įmonės veiklos nutraukimu ir naujų skolų neprisiėmimu įmonės vardu.

Atsižvelgiant į paminėtų Europos Sąjungos valstybių teismų praktiką nagrinėjant bylas dėl administracijos vadovo materialinės atsakomybės, darytina išvada, jog administracijos vadovo atsakomybė jam dalyvaujant civiliniuose santykiuose, kaip įgaliotam įmonės atstovui, dažniausiai yra pripažįstama civiline teisine atsakomybe, kuriai yra taikomi ne darbo, o civilinės teisės nustatytos taisyklės.

3. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas ir tokios žalos atlyginimo tvarka

Darbuotojo padarytos žalos atlyginimo institutui DK skiria ypatingą dėmesį, lyginant jį su kitų darbuotojo materialinės atsakomybės institutų reglamentavimu šiame įstatyme. Darbo kodeksas per keletą straipsnių išdėsto teisės normas, kuriomis vadovaujantis yra nustatomas darbuotojo padarytos atlygintinos žalos dydis (DK 257 straipsnis), iš dalies reglamentuojama tokios žalos išieškojimo tvarka (DK 258 straipsnis). Pabrėžtina, jog 2003 m. įsigaliojęs Darbo kodeksas numato ir neturtinės žalos atlyginimo galimybę esant padarytai žalai darbo santykiuose (DK 250 straipsnis), tuo tarpu iki tol galiojęs DĮK tokio instituto darbo santykiuose nepripažino.

3.1. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas

Siekiant išsireikalausiti iš teisės pažeidimą padariusio ir žalą savo veiksmais sukėlusio darbuotojo tokios žalos atlyginimą yra reikalinga tinkamai ir pagrįstai nustatyti atlygintinos žalos dydį. Kai kurias tokios žalos dydžio nustatymo taisykles galima rasti DK 257 straipsnyje.

Siekiant nustatyti atlygintinos žalos dydį, visų pirma reikia išsiaiškinti, kokio pobūdžio praradimai yra įskaitomi į tokią žalą. DK 257 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.⁷⁶ Šiuo atveju DK nustato, kokia patirta turtinė žala gali būti atlyginama. Apskritai turtinė žala atlyginama yra tuomet, kai nukenčia asmens ekonominiai interesai, ir šios žalos dydis pinigais gali būti apskaičiuojamas tiksliai pagal objektyvius kriterijus.⁷⁷ Apskaičiuojant patirtą turtinę žalą ir siekiant ją išsireikalausiti iš šią žalą sukėlusio darbuotojo darbdaviui yra labai svarbu tinkamai pagrįsti savo apskaičiavimus. Kaip yra pažymėjęs LAT, žalos atlyginimo instituto paskirtis yra visiškas nuostolių atlyginimas, tačiau ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai, vadovaujantis bendrosiomis prievolių vykdymo taisyklėmis. Žala yra apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius) (DK 257 straipsnio 4 dalis). Taigi ieškovas tokio pobūdžio byloje turi teisę reikalauti priteisti tik faktinius nuostolius, realiai patirtas išlaidas, o ne teoriškai apskaičiuotą išlaidų sumą.⁷⁸ Be to, CK 6.280 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog atlyginęs kito asmens padarytą žalą asmuo

⁷⁶ Tai, kas yra laikoma tiesioginiais nuostoliais ir negautomis pajamomis, yra įvardijama šio magistrinio darbo pirmajame skirsnyje „Materialinė atsakomybė, kaip savarankiška atsakomybės rūšis“.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. A. Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. UAB „Girteka“ v. Jevgenij Jurgelevič, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

turi į padariusį žalą asmenį regreso teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jeigu įstatymai nenustato kitokio dydžio, reiškia, kad žalos atlyginimą išmokėjęs asmuo (nagrinėjamos temos prasme – darbdavys) negali reikalauti jo sumokėtų didesnių, nei nustatyta įstatyme, sumų.

Minėta 2003 m. įsigaliojusio DK naujovė – darbo santykių šalims sudaroma galimybė išsireikalausiti iš pažeidėjo ir neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 straipsnis). Pastaroji norma, įtvirtinanti, jog darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, yra pagrindas šiai žalai atlyginti. Tačiau tokios žalos atlyginimo tvarka yra numatyta Civiliniame kodekse, kuriuo vadovautis įpareigoja ir minėtasis DK straipsnis. Be to, minėtoji norma nurodo, jog neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas.

CK 6.250 straipsnyje įtvirtina neturtinės žalos apibrėžimą, numato atvejus, kuomet tokia žala gali būti atlyginama bei į kokias aplinkybes turi atsižvelgti teismas, nustatydamas tokios žalos dydį. Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (CK 250 straipsnio 1 dalis). Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas bylai turinčias reikšmės aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus (CK 250 straipsnio 2 dalis).

Atlygintinos neturtinės žalos apskaičiavimo kriterijus bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės yra plačiai išanalizavęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Štai vienoje iš savo nutarčių⁷⁹ LAT konstatavo, jog neturtinės žalos, atsirandančios dėl neturtinio pobūdžio praradimų, kai pakenkiama nematerialioms, t. y. ekonominės vertės neturinčioms, vertybėms, neįmanoma tiksliai įvertinti pinigais, ir šios žalos pinigine išraiška nustatoma vadovaujantis kriterijais, kurių nebaigtinis sąrašas įtvirtintas CK 6.250 straipsnyje. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad pagal įstatymą nustatyti neturtinės žalos dydį, t. y. nustatyti teisingą piniginę kompensaciją už nukentėjusio asmens patirtus neturtinio pobūdžio praradimus, vadovaujantis nurodytais kriterijais, yra teismo funkcija (CK 6.250 straipsnis). Be to, teismas, spręsdamas dėl neturtinės žalos įvertinimo pinigais, turi vadovautis ne tik CK 6.250 straipsnyje nurodytais kriterijais, bet ir CK 6.251 straipsnio 2 dalyje (dėl galimybės sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių) ir 6.282 straipsnyje (normoje numatytais atvejais turi būti atsižvelgiama į nukentėjusio ir žalą padariusio asmens kaltės

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. A. Š. v. J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

dydį, pastarojo asmens sunkią turtinę padėtį) įtvirtintais kriterijais. Be to, Teismas, aiškindamas teisės normas, reglamentuojančias neturtinės žalos atlyginimą, yra nurodęs, kad neturtinės žalos dydis, išreikštas pinigais, yra bendrieji nuostoliai, kurių įrodinėjimo specifiška yra ta, jog kreditorius turi pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių neturtinės žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų, be to, piniginės kompensacijos, reikalaujamos neturtinei žalai atlyginti, dydis kiekvienu konkrečiu atveju nustatomas teismo nagrinėjamoje byloje pagal įstatyme nustatytus ir teismo reikšmingais pripažintus kriterijus.⁸⁰ Toks neturtinės žalos atlyginimo teisinis reglamentavimas įstatymų leidėjo nustatytas tam, kad teisės į neturtinės žalos atlyginimą įgyvendinimas nesukeltų neadekvačiai sunkių pasekmių žalą atlyginti turinčiam asmeniui.⁸¹

Aptartas neturtinės žalos atlyginimo teisinis reglamentavimas ir teisminis aiškinimas reiškia, kad nukentėjusiojo prašomas priteisti kaip neturtinė žala nuostolių dydis negali būti vertinamas kaip nustatytas, kadangi jį visais atvejais nustato teismas.⁸² Tam tikrą specifiką LAT yra pastebėjęs byloje, kuomet asmuo regreso tvarka reikalauja nuostolių atlyginimo, nustatyto ir kaip neturtinė žala sumokėto pagal galiojantį ir neginčijamą regredento ir nukentėjusiųjų (trečiųjų asmenų) tarpusavio susitarimą. Tokiu atveju yra laikoma⁸³, jog regredento prašomas priteisti žalos atlyginimo dydis vertintinas kaip nustatytas, nebent paaiškėja, kad nurodytas susitarimas prieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms. Regredentas šiuo atveju (taip pat ir tuo atveju, kai pagal minėto pobūdžio susitarimą buvo nustatyta ir atlyginta turtinė žala) turi pareigą pagrįsti turint teisę reikalauti iš atsakovo būtent tokio dydžio žalos atlyginimo, kiek jis geranoriškai sumokėjo tretiesiems asmenims pagal jų tarpusavio susitarimą. Tačiau atsakovas tokioje byloje turi teisę ginčyti iš jo regreso tvarka prašomos priteisti žalos dydį, be to, jis turi teisę įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis gali būti teismo mažinamas (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis, DK 257 straipsnio 5 dalis). Dar daugiau, atsakovas gali prašyti teismą tokį susitarimą peržiūrėti, kadangi dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, be to, dėl žalos atsiradimo gali būti visa ar dalinė paties regredento kaltė.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. *L. Z., M. Z., V. Z., G. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 44.2.4.2; 44.8.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

Specialios taisyklės yra taikytinos ir tuo atveju, kai darbuotojų-pažeidėjų dėl tos pačios žalos padarymo yra keletas. Čia svarbu pabrėžti tai, kad darbuotojų materialinė atsakomybė yra dalinė.⁸⁴ Darbo kodeksas solidariosios darbuotojų atsakomybės nenustato, o solidarioji atsakomybė gali atsirasti tik sutarties ar įstatymo numatytais atvejais (CK 6.6 straipsnio 1 dalis). Kai žala yra padaroma kelių darbuotojų kaltais veiksmais, visų pirma būtina nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno iš jų kaltų veiksmų (neveikimo). Tokiu atveju atlygintinos žalos dydis kiekvienam iš jų nustatomas atsižvelgiant į jų kaltės laispmę, materialinės atsakomybės rūšį ir ribas⁸⁵, taip pat darbuotojo pareigas, įgaliojimų apimtį, vykdytų darbo funkcijų svarbą, atliktų veiksmų (neveikimo) įtaką žalai atsirasti, pažeidimo pobūdį (žala atsirado dėl konkretaus darbuotojo neveikimo, tam tikrų pareigų neatlikimo, dėl netiesioginių veiksmų ar dėl aktyvių veiksmų, tiesiogiai lėmusių nuostolius ir pan.), darbo trukmę, kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes⁸⁶.

Nagrinėjant darbuotojo padarytos žalos atlygintino dydžio nustatymo teisinį reglamentavimą yra svarbu paminėti, jog 2010 m. spalio 14 d. Seime buvo užregistruotas įstatymo projektas⁸⁷ (toliau – įstatymo projektas), kuriame, be kita ko, yra siūloma panaikinti šiuo metu galiojančią DK 257 straipsnio 4 dalį, kurioje yra įtvirtinta, jog atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regresu teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Šiuo metu šios normos praktinį taikymą, minėta, yra patikslinęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyse⁸⁸.

Analizuojamu įstatymo projektu taip pat yra siūloma pakeisti DK 256 straipsnio 2 dalies nuostatą dėl padarytos žalos atlygintino dydžio nustatymo esant grupinės visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės atvejui. Minėta, jog šiuo metu pagal šią įstatymo normą grupinės darbuotojų VMA atveju kiekvieno darbuotojo atlygintinos žalos dalis nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Įstatymo projekto 1 straipsnyje yra pateikiamas siūlymas šią DK nuostatą pakeisti ir nustatyti tokį teisinį reglamentavimą, kad kiekvieno darbuotojo, esant grupinės VMA atvejui, atlygintinos žalos dalis būtų nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. Jolanta Brazauskienė, Audronė Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6.; 16.7.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Sūduvos vandenys“ v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 256, 257, 258 straipsnių pakeitimo projektas, Nr. XIP-2515.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

susidarė žala, nepaisant to, kas būtų nustatyta VMA sutartyje. Taigi įstatymo projekto autorius siūlo atimti galimybę VMA sutarties šalims susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės ribų, esant grupinei VMA atsakomybei, ir visais atvejais kelti proporcingumo reikalavimą – nustatant tokiu atveju atlygintinos žalos dydį kiekvienam darbuotojui visuomet jį nustatyti reikia pagal proporcingai tokių darbuotojų išdirbtą laiką. Be to, žalos dydį, turėtų nustatyti ypatingas subjektas – specialiai šios žalos dydžiui nustatyti darbdavio sudaryta komisija, kurioje, be kita ko, turėtų būti paskirtas profesinės sąjungos atstovas, o nesant profesinės sąjungos – darbuotojų, kuriems taikoma materialinė atsakomybė, paskirtas atstovas. Tokiu siūlymu įstatymų projektų rengėjai siekia geriau apsaugoti darbuotojų teises nustatant dėl jų kaltės darbdaviui padarytos žalos dydį. Be to, yra tikimasi, jog darbuotojams atstovaujantis asmuo (profesinės sąjungos arba darbuotojų, kuriems taikoma materialinė atsakomybė, atstovas) sieks kruopščiau nustatyti darbuotojui privalomos atlyginti žalos dydį ir kils mažesnė tikimybė, jog žalos dydis gali būti nustatytas kaip nepagrįstai didelis ir žymiai apsunkinantis prasikaltusio darbuotojo materialinę padėtį. Šiuo metu, kai tokios žalos dydį iš esmės nustatinėja darbdavys, kaip asmuo, organizuojantis darbuotojo darbo laiką, kyla didesnis pavojus pažeisti objektyvumo reikalavimus nustatinėjant žalos dydį, kadangi natūralu, jog darbdavys visų pirma gins savo interesus. Tuo tarpu pagal naująjį reglamentavimą, jeigu įstatymų projektas virs įstatymu, darbuotojai, žalos dydžio nustatyme dalyvaujant ir vienam darbuotojų atstovui, labiau pasitikėtų nustatyti žalos dydžiu, ir, tikėtina, darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose sumažėtų skundų dėl darbuotojo kaltais veiksmais darbdaviui padarytos žalos atlygintino dydžio.

3.2. Darbuotojo padarytos žalos atlygintino dydžio sumažinimas

Įstatymų leidejas, siekdamas padėti darbo ginčų šalims atkurti teisinę taiką ir palengvinti žalos atlyginimo našta, tam tikrais atvejais darbo ginčą nagrinėjantiems organams suteikia teisę sumažinti atlygintinos žalos dydį (DK 257 straipsnio 5 dalis). Tokiu atveju darbo ginčą nagrinėjantys organai atsižvelgia į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį. Tačiau ši taisyklė nėra absoliuti – tokia galimybė sumažinti atlygintinos žalos dydį darbo ginčą nagrinėjantis organas (darbo ginčų komisija, teismas arba žalą darbdavys) negali pasinaudoti tuomet, kai žala yra padaroma tyčia. Be to, grupinės materialinės darbuotojų atsakomybės atveju, kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas yra sumažinamas dėl jo turtinės padėties, tai negali tapti pagrindu atlygintiną žalą padidinti kitiems grupinės atsakomybės dalyviams.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip darbo ginčus nagrinėjantis organas, pakankamai lanksčiai taiko atlygintinos žalos dydžio sumažinimo institutą ir, jei tik yra tokia galimybė nagrinėjamoje byloje, paprastai sumažina žalos dydį. Šiuo klausimu LAT praktika yra labai gausi, tad toliau šiame darbe yra pateikiamas ne vienas pavyzdys iš Teismo priimtų nutarčių.

Vienu iš Teismo nagrinėtų ginčų atveju⁸⁹ tarp atsakovo-darbuotojo ir ieškovo-darbdavio buvo sudaryta VMA sutartis dėl atsakovui patikėtų materialinių vertybių išsaugojimo. Ginčas kilo tuomet, kai atsakovas padarė žalos jam patikėtu įmonės automobiliu vykdant darbo pareigas, darbo metu, už 25 232 Lt ir ieškovas paprašė teismo pilnai priteisti šią sumą. LAT konstatavo, jog byloje nustačius, kad atsakovui buvo mokamas tik minimalaus dydžio darbo užmokestis, atsakovas gyvena pas tėvus ir jokio turto neturi, yra pagrindas atlygintiną žalą sumažinti iki 10 000 Lt.

Kitoje situacijoje⁹⁰ atsakovės ieškovo įmonėje dirbo pardavėjomis ir su jomis buvo sudarytos VMA sutartys. Kartą atlikus inventurizaciją ieškovo įmonėje buvo rastas prekių trūkumas, už kurį darbdavys reikalavo atsakyti atsakoves. Šios dalį žalos atlygino, o dėl neatlygintos žalos dydžio kilo ginčas. Šioje situacijoje Teismas konstatavo tai, jog aplinkybės, kad darbdavys nepakankamai gerai organizavo materialinių vertybių priėmimą-perdavimą, jų trūkumo nustatymą, galima kvalifikuoti kaip pagrindą sumažinti ieškovui atlygintinos žalos dydį.

Dar kitu atveju, atsižvelgdama į atsakovo amžių, jo sveikatos būklę ir ilgametį nepriekaištingą darbą ieškovo gydymo įstaigoje teisėjų kolegija sprendė, kad yra pagrindas sumažinti iš atsakovo priteistinos žalos atlyginimo dydį 50 proc.⁹¹

LAT praktikoje yra pasitaikęs ir toks ginčas⁹², kuomet žala buvo padaryta įmonei, kurioje tretieji asmenys pagal su darbdaviu sudarytą įsakymą ir pagal savo darbo funkcijas buvo atsakingi už saugių darbo sąlygų sudarymą įmonėje ir turėjo kontroliuoti, kaip jų laikosi atskiri darbuotojai, taip pat ir atsakovas. Teismas sprendė, kad už ieškovui padarytos žalos atlyginimą nėra pagrindo tuos trečiuosius asmenis visiškai atleisti nuo materialinės atsakomybės. Nors tretiesiems asmenims šioje byloje ieškinys nebuvo pareikštas, tačiau atsižvelgiant į tai, kad tretieji asmenys buvo atsakingi už dalies ieškovui

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 8 d. nutartis c. b. *UAB „Osviris“ v. Renaldas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1; 7.3.2.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 18 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Rozekslitas“ v. R. Galkevičienė, V. Smaidžiūnienė ir kt.*, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 27 d. nutartis c. b. *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. Juozas Jurgis Žilinskas*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras, ginantis SP UAB „Sūduvos vandenys“ interesus, v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004, kat. 7.3.2.; 7.4.

padarytos žalos atlyginimą, atsakovo kaltės laipsnis sumažintas iki 50 procentų, pagal ką atsakovas turėtų atlyginti ieškovui 60 000 Lt (vietoje reikalaujamų 120 000 Lt, kuriuos kaip kompensaciją už darbuotojo sukeltą žalą sumokėjo darbdavys-ieškovas) žalos. Bylą nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai, atsižvelgdami į atsakovo materialinę padėtį ir jo kaltės laipsnį, atlygintinos žalos dydį žymiai sumažino ir iš atsakovo žalai atlyginti priteisė 48 000 Lt. Tokiu atveju, nors atsakovo kaltės laipsnis ir sumažėjo, teisėjų kolegija nurodė, jog nėra pagrindo dar daugiau sumažinti atlygintinos žalos dydį, kadangi jis yra jau pakankamai sumažintas.

Spręsdamas atlygintinos žalos dydžio sumažinimo klausimą, LAT yra pasirėmęs ir CK 6.251 straipsnio 2 dalimi, kurioje numatyta, kad nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Byloje⁹³ atsakovas buvo ieškovo darbuotojas, t. y. silpnesnioji darbo sutarties šalis, jo turtinė padėtis, turint trijų vaikų šeimą, Teismo įvertinta kaip akivaizdžiai sunki vertinant prašomos priteisti žalos sumą (32 152,28 Lt), be to, atkreiptas dėmesys ir į tai, jog apeliacinės instancijos teismas atsakovo kaltės formą įvertino kaip neatsargumą. Teisėjų kolegija šioje byloje konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai pasinaudojo DK 257 straipsnio 5 dalyje numatyta teise sumažinti atlygintinos žalos dydį 50 proc.

Vienoje iš savo nagrinėtų civilinių bylų Teismas yra pasisakęs apie atlygintinos žalos dydžio sumažinimą atsižvelgiant į nukentėjusiojo kaltę. Čia LAT nurodė⁹⁴, jog didelis nukentėjusiojo neatsargumas yra pagrindas sumažinti priteisiamos žalos dydį arba reikalavimą dėl žalos atlyginimo visiškai atmesti. Nukentėjusiojo asmens kaltė kaip didelis neatsargumas pasireiškia tokiais jo veiksmais, kurie rodo, kad nukentėjusysis ignoruoja pakankamai aiškius saugumo reikalavimus, kurie jam turi būti žinomi. Nukentėjusiojo didelis neatsargumas yra pagrindas priteisiamą sumą sumažinti priklausomai nuo nukentėjusiojo kaltės laipsnio.

Kaip matyti iš pateiktų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų, kuriose buvo nagrinėjamas atlygintinos žalos dydžio sumažinimo klausimas, Teismas aplinkybėmis, sudarančiomis pagrindą tokią žalą sumažinti, dažniausiai laiko atsakovo sunkią turtinę padėtį, jo šeiminių situaciją, kuomet ieškovas turi gausią šeimą ir/ar turi išlaikyti daugelį šeimos narių, ieškovo kaltę, kuomet jis pats savo veiksmais yra prisidėjęs prie žalos atsiradimo. Remiantis aptarta Teismo praktika, peršasi išvada, jog atlygintinos žalos dydžio sumažinimo pagrindas gali būti praktiškai bet kokia gyvenimiška situacija, tiesiog

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. *UAB „Girteka“ v. Jevgenij Jurgelevič*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. *Ina Markauskienė v. Irmantas Maciulevičius*, Nr. 3K-3-479/2002, kat. 39.2.3; 39.2.4.

svarbiausia yra darbo ginčo šaliai, iš kurios yra reikalaujama atlyginti kilusią žalą, išsamiai ir įtikinamai pagrįsti savo prašymą sumažinti žalos dydį. Jeigu toks prašymas teismui nebus pateiktas, o teisme nagrinėjamo ginčo atveju kilusi žala bus padaryta ne tyčiniais veiksmais bei bus objektyvus pagrindas palengvinti atsakovo padėtį ir sumažinti iš jo reikalaujamos žalos dydį, visuomet išlieka galimybė, jog pats Teismas imsis iniciatyvos tokį žalos dydį sumažinti.

3.3. Darbuotojo padarytos žalos atlyginimo tvarka

Nagrinėjant ginčų dėl žalos atlyginimo institutą yra pagrindiniais bruožais aptartina ir šių ginčų atlyginimo tvarka. Išskiriami tokie darbuotojo padarytos žalos atlyginimo būdai – savanoriškas žalos atlyginimas ir priverstinis žalos atlyginimas.

Kilus bet kokio pobūdžio teisiniam nesutarimui privatinės teisės reguliuojamuose santykiuose konflikto šalys yra skatinamos prieiti kompromisą ir gera valia susitarti dėl konflikto sprendimo būdų, rasti abi šalis tenkinančią poziciją. Šalims nepriejus prie vieningos išvados, kokia konflikto baigtis abiem yra priimtina, teisinį reikalavimą turintis asmuo galės inicijuoti teisinį ginčą teisme ar kitoje tokio pobūdžio teisinius ginčus nagrinėjančioje institucijoje. Analogiška situacija yra ir darbuotojų materialinės atsakomybės atveju. Žalos darbdaviui sukėlęs darbuotojas gali niekieno neskatinamas savo noru atlyginti darbdaviui padarytą žalą – pinigais arba natūra, priklausomai nuo to, kokio pobūdžio žala buvo padaryta. Jei darbdavys tikėjosi žalos atlyginimo ir jo nesulaukė, tai toks darbdavys turi teisę taikyti teisinę prievartą savo darbuotojo atžvilgiu, t. y. ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos savo rašytiniu nurodymu darbdavys gali žalą, neviršijant vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio, išskaityti iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio. Čia svarbu atkreipti dėmesį į DK 225 straipsnyje numatytus tokio išskaitymo apribojimus.

Tuo tarpu, kai vieno vidutinio mėnesinio žalą padariusio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio nepakanka; kai darbdavys praleido 1 mėnesio terminą tokiai žalai išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio; kai darbuotojas nesutiko su darbdavio nurodymu dėl žalos išieškojimo; taip pat, kai nutrūkę darbo santykiai su žalą padariusiu darbuotoju ir jam nėra priskaičiuoto ir neišmokėto darbo užmokesčio, darbdavys turi galimybę kreiptis į teismą. Svarbu yra tai, jog darbuotojas, nesutinkantis su žalos išskaitymu iš jam priklausančio darbo užmokesčio, gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Toks kreipimasis, kaip numato DK, sustabdo tokį išieškojimą (DK 258 straipsnio 3 dalis).

Kyla klausimas, į kokius darbo ginčus nagrinėjančius organus gali kreiptis kiekviena darbo ginčo šalis konkrečiu atveju. Pagal bendrąją taisyklę, įtvirtintą DK 289 straipsnyje, darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jei DK ar kiti įstatymai nenumato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Tuo tarpu DK 295 straipsnio 2 dalis įtvirtinta atvejus, kuomet darbo ginčas yra tiesiogiai nagrinėjamas teisme, prieš tai nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Atsižvelgiant į DK numatytą teisinį reguliavimą, darytina išvada, jog darbdavys, norėdamas atgauti patirtus nuostolius, turės kreiptis tiesiogiai į teismą, kadangi jo kreipimosi į darbo ginčų komisiją galimybės Darbo kodeksas nenumato. DK 296 straipsnis suteikia teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją tik darbuotojui ir numato tokio kreipimosi terminą – per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Taigi darbuotojas, nepatenkintas jo atžvilgiu padarytu išskaitymu iš jam priklausančio darbo užmokesčio, iš pradžių turės kreiptis į minėtą komisiją. Ir tik tuo atveju, kai darbuotojas norės apskųsti komisijoje priimtą sprendimą; kai komisija nebus sudaryta per įstatyme nustatytus terminus; kai komisija nesusitars, jis galės kreiptis tiesiogiai į teismą.

Lietuvoje ginčus, kylančius iš darbo teisinių santykių, nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Pagal bendrąją taisyklę, kurią įtvirtina CPK 410 straipsnio 1 dalis, teismas darbo bylas nagrinėja laikydamasis bendrų šio Kodekso taisyklių ir atsižvelgdamas į CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ ar kituose įstatymuose numatytas išimtis. Pastarojo straipsnio 2 dalis numato minėtosios taisyklės išimtį – ginčai, kylantys dėl žalos atlyginimo, nagrinėjami įprastine civilinio proceso tvarka ir jiems prieš tai minėtos išimtys nėra taikomos. Tai reiškia, jog teismas, nagrinėdamas darbo bylas dėl žalos atlyginimo, negali remtis tam tikromis įprastai darbo byloms nagrinėti taikomomis taisyklėmis: teismas netenka teisės savo iniciatyva rinkti įrodymų, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano tai esant būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.); teismas negali pasinaudoti savo teise viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti alternatyvių darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdų (CPK 414 str. 3 d.) ir kitomis teisėmis, kurių daugelis yra įtvirtinta CPK XX skyriuje.

Tai, jog įstatymų leidėjas iš teismų nagrinėjančių ginčus dėl žalos atlyginimo, atėmė daugelį teisių, lyginant su teisėmis, kurias turi kitokio pobūdžio darbo ginčus nagrinėjantys teismai, galima vertinti ne itin palankiai. Darbo santykiuose yra įprasta laikyti, jog darbuotojas yra stipresnė šių santykių šalis, kadangi ji gauna pelną iš sandomo darbuotojo atliekamos veiklos. Tuo tarpu darbuotojas visuomet yra silpnesniojo teisinių santykių dalyvio pusėje ir jam teisės normos neretai numato lengvinančią padėtį, lyginant su darbdavio užimama pozicija. Be to, kai iš darbuotojo yra reikalaujama

atlyginti padarytą žalą ir nesant jo geros valios tokią žalą atlyginti, darbuotojas gali pakliūti į sudėtingą teisinę situaciją, kurioje gali pasirodyti sudėtinga tinkamai apsiginti nuo darbdavio primestų kaltinimų. Nors paprastai visas materialinės atsakomybės sąlygas, numatytas DK 256 straipsnyje, turi įrodyti darbdavys, darbuotojas, norėdamas atsikirsti į darbdavio pateiktus reikalavimus, gali susidurti su sunkumais, pavyzdžiui, renkant įrodymus dėl padarytos žalos ir savo kaltės nebuvimo. Kadangi darbdavys yra tas asmuo, kuris organizuoja darbą, tai neretai jo pusėje yra ir situacija, kuomet jis turi palankesnes sąlygas surinkti įrodymus apie padarytą žalą, jos kilmę ir pan.

DK 27 straipsnyje yra numatytas senaties terminas, per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį. Normoje įtvirtintas senaties terminas, be kita ko, taikomas ir darbo ginčams dėl žalos atlyginimo. Bendrasis ieškinio senaties terminas šiuo atveju yra treji metai (DK 27 straipsnio 2 dalis) nuo žalos paaiškėjimo dienos, jeigu DK ar kiti darbo įstatymai nenumato išimčių. Štai pavyzdžiui darbdavys, per 1 mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos nepasinaudojęs savo teise išskaityti iš darbuotojo jo padarytai žalai atlyginti reikalingos sumos, nevirsijiančios vieno mėnesinio vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio, per trejus metus nuo tokios žalos paaiškėjimo dienos gali kreiptis į teismą.

Taigi darbo ginčai dėl žalos atlyginimo pasižymi tam tikra specifika, lyginant procesinius reikalavimus, kuriais remiantis yra sprendžiami ne su žalos atlyginimu susiję darbo ginčai.

Išvados

- 1) Darbuotojo materialinės atsakomybės instituto reglamentavimas mūsų šalyje turi nemažai spragų, kurias neretais atvejais padeda užpildyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimti išaiškinimai;
- 2) Lietuvos DK 253 straipsnio 3 punkte įtvirtinta „baudos“ sąvoka darbdaviui, kaip darbo ginčo šaliai, neretai kelia teisinių sunkumų siekiant prisiteisti iš darbuotojo šios normos pagrindu įtvirtintos žalos atlyginimą. Įstatymų leidėjas galėtų papildyti šią teisės normą, nurodydamas šio straipsnio prasme sumokėtos „baudos“ kvalifikacinius požymius;
- 3) Esant galiojančiai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai teismų praktika pripažįsta darbuotojo kaltės prezumpciją. Sudarant tokio pobūdžio sutartis tiek darbdavys, tiek ir pats darbuotojas turi atsižvelgti, ar pastarasis potencialiai sugebės užtikrinti jam patikėto materialaus turto apsaugą, o jį praradus ar sumažėjus jo vertei – atlyginti darbdaviui kilusius nuostolius;
- 4) Administracijos vadovo materialinės atsakomybės reguliavimas Lietuvoje nuėjo ta linkme, jog nesant aiškaus teisinio reglamentavimo šio asmens teisinės atsakomybės kvalifikavimui taikytinas taisyklės sukūrė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Atsižvelgdamas į LAT ir užsienio valstybių patirtį, Lietuvos įstatymų leidėjas galėtų papildyti Lietuvoje galiojančius teisės aktus, įtvirtindamas, jog administracijos vadovui dalyvaujant civiliniuose santykiuose su kitais verslo subjektais jam padarius nuostolių turės būti taikoma atsakomybė pagal civilinės atsakomybės normas, o vadovui, veikiant kaip darbo santykių dalyviui ir padarius žalos, turės būti taikomos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatos;
- 5) Nors materialinės atsakomybės institutą įstatymų leidėjas absoliučia apimtimi pripažįsta kaip darbo teisės institutą, tačiau darbo ginčai dėl žalos atlyginimo įstatymų leidėjo yra laikomi vienu iš įprastų civilinių ginčų rūšių, kurioms specialios ir tik darbo ginčams nagrinėti specialiai įstatymų kūrėjo nustatytos taisyklės yra netaikytinos.

Panaudotų šaltinių ir literatūros sąrašas

Norminiai teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 2) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 4) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

Specialioji literatūra:

- 1) BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008;
- 2) BEST, A., W. BARNES, B. *Basic Tort Law: Cases, Statutes and Problems*. New York: Aspen Publishers, 2007;
- 3) YOUNGMAN, I. *Director's and Officer's Liability Insurance – a Guide to International Practice*. 2nd Edition. Cambridge: Woodhead Publishing, 1999;
- 4) L. CARPER, D., A. MCKINSEY, J., WEST. W., B. *Understanding the Law*. 5th Edition. Ohio: Thomson Higher Education, 2008;
- 5) LOOS, A., PERREIRA de A., M. *Director's Liability – a Worldwide Review*. Alphen een den Rijn: Kluwer Law International, 2006;
- 6) MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995;
- 7) MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003;
- 8) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

Teismų sprendimai:

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1;

- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. *AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) v. I. D. (I. D.), J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8;
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.2.; 44.2.4.1.; 44.5.2.17;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7;
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1;
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008, kat. 9.3; 114.8.2; 116.1;
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8;
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis c. b. *A. Š. v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 7 d. nutartis c. b. *UAB „Grasta“ v. J. S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *UAB „Saulėtekis“ v. I. K., L. M. ir R. P.*, Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12; 16.7;
- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 27 d. nutartis c. b. *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. Juozas Jurgis Žilinskas*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7;
- 13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. *L. Z., M. Z., V. Z., G. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 44.2.4.2; 44.8;

- 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. *UAB „Girteka“ v. Jevgenij Jurgelevič*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.;
- 15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 2 d. nutartis c. b. *UAB „Laugina“ v. Raimundas Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2008, kat. 16.5.3;
- 16) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. Jolanta Brazauskienė, Audronė Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6.; 16.7.;
- 17) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras, ginantis SP UAB „Sūduvos vandenys“ interesus, v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-153/2004, kat. 7.3.2.; 7.4.;
- 18) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 8 d. nutartis c. b. *UAB „Osviris“ v. Renaldas Markauskas*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1; 7.3.2.;
- 19) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *Akcinė bendrovė „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. Laimutė Linkevičienė, Alma Karsten*, Nr. 3K-3-280/2010, kat. 7.3.2.;
- 20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos elektrinė“ v. „Virginija Lasevičienė*, Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.;
- 21) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *Monika Dubauskaitė v. Draudimo uždaroji akcinė bendrovė „Baltijos garantas“*, Nr. 3K-3-1445/2002, kat. 67.;
- 22) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Sūduvos vandenys“ v. Algimantas Dambis*, Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.;
- 23) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Žalgirio Loto“ v. Vladislava Šinkūnaitė*, Nr. 3K-3-1238/2002, kat. 7.3.1.;
- 24) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 9 d. nutartis c. b. *Algimantas Kisieličius v. Inga Lipinskaitė*, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2.;
- 25) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. *Larisa Bielinskaja v. Akcinė draudimo bendrovė „Snoro garantas“, akcinė bendrovė „Snoras“*, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11; 7.3; 7.4.;
- 26) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c. b. *B. Leskauskas, V. Ilgevičius v. Vilniaus miesto 5 notarų biuras*,

- Vilniaus miesto 22 notarų biuro notarė Snieguolė Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.;
- 27) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. *Ina Markauskienė v. Irmantas Maciulevičius*, Nr. 3K-3-479/2002, kat. 39.2.3; 39.2.4.;
- 28) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos kursas“ v. Algimantas Šmitas*, Nr. 3K-3-324/2002, kat. 7.3.2.;
- 29) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 18 d. nutartis c. b. *Uždaroji akcinė bendrovė „Rozekslitas“ v. R. Galkevičienė, V. Smaidžiūnienė ir kt.*, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6;
- 30) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 7 d. nutartis c. b. *Eligijaus Čepkausko individuali įmonė „Autoelis“ v. Audra Deltuvienė*, Nr. 3K-3-44, kat. 7.3.2.;
- 31) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *Akcinė bendrovė „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.;
- 32) Pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50;
- 33) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *UAB „Transilgė“ v. J. Laukys, V. Kreivėnas*, Nr. 3K-3-126/2001, kat. 7.3.2.;
- 34) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *AB „Siūlas“ v. V. Ranovas ir kt.*, Nr. 3K-3-601/1999, kat. 4.

Elektroniniai dokumentai:

- 1) Deep pocket in *Wikipedia* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-11-23]. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Deep_pocket> [žiūrėta 2010-11-23];
- 2) HM REVENUE & CUSTOMS. *Specific deductions: administration: fines* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-11-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.hmrc.gov.uk/manuals/bimmanual/bim42515.htm>> [žiūrėta 2010-11-25];

- 3) VESTERGAARD D., M. *Companies and Their Directors Are Better Equipped with Knowledge of Directors Liability* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2010-11-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.philip.dk/en/news/companies-and-their-directors-are-better-equipped-with-knowledge-director%E2%80%99liability.html>> [žiūrėta 2010-11-25].

Santrauka

Pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą. DK 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia DK 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą. Nustačius nurodytas materialinės atsakomybės sąlygas, ši atsakomybė žalą padariusiam darbuotojui taikoma ir žala turi būti atlyginama nepriklausomai nuo to, ar už veiksmus (neveikimą), dėl kurių padaryta žala, darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn. Tik specialiais įstatyme numatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš anksto nustatytais dydžiais, ir įrodęs reikalavimo pagrįstumą, tokį atlyginimą gauti.

Neretai darbo ginčų šalys susiduria su sunkumais, tinkamai kvalifikuodami tarp jų susiklosčiusius atsakomybės teisinius santykius. Pavyzdžiui darbdavio sumokėtos turtinės prievolės, kuri pavadinta „bauda“, sumokėjimas pagal civilines sutartis nesukuria DK 253 straipsnio 3 punkto pagrindu susiklostančių teisinių santykių, o civiliniuose santykiuose sumokėtos baudos samprata negali būti tapatinama su šioje normoje nurodyta bauda, kadangi pastaroji norma yra taikoma išimtinai ginčiuose, kilusiuose dėl darbo teisinių santykių.

Tuo tarpu VMA sutarties, kaip būdingo darbuotojų materialinės atsakomybės instituto, sudarymas yra darbdavio prerogatyva, kadangi tokia sutartis gina visų pirma jo interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl ir turi prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius. Kita vertus, darbuotojui, su kuriuo yra sudaryta VMA sutartis, yra taikoma kaltės prezumpcija.

Daug ginčų Lietuvos teisminėje praktikoje yra kilę dėl bendrovės vadovo teisinės atsakomybės. LAT konstatavo, jog bendrovės vadovui padarius bendrovei žalos, veikiant kaip jos valdymo organui „išoriniuose“ santykiuose su civilinės teisės subjektais, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus. Tuo tarpu bendrovės vadovas, padaręs žalos „vidiniuose“ santykiuose, turėtų atsakyti pagal materialinės atsakomybės pagal darbo teisę nuostatas.

Darbo ginčams dėl žalos atlyginimo didžiąja dalimi yra taikomos bendrosios civilinio proceso taisyklės, skirtos civilinių bylų nagrinėjimui. Proceso teisės numatyta specifika darbo ginčų bylų nagrinėjimui darbo ginčiuose dėl žalos atlyginimo yra netaikoma.

Summary

The main purpose of material liability in labour relations is to ensure employer the reward of loss and damages. Labour Code of Lithuania sets 6 clauses of material liability. If these clauses are identified, employee is liable by material liability even if he is liable by criminal, administrative or disciplinary liability in the same situation. Employee is fully liable only under particular cases set by law, for example, when there is special contract made by employer and his employee that determines full liability.

Labour Code of Lithuania sets some particular cases under which employee is legally liable. When it is about the fine, paid by employer for his employee negligence, employee is liable only in the situation when the fine paid was set under the public law.

There are many difficulties in identifying the right kind of director's legal liability. Director, who made some negligence in relationship with other business representatives, should be liable in tort.

While courts are handling labour cases usually some particular clauses, set in Civil Procedure Code of Lithuania, are recognised in the process. In spite of this legal determination those particular clauses of handling the labour cases are not recognised while handling the labour cases about the loss and damages.