

NETURTINĖS ŽALOS ATLYGINIMO KLAUSIMAI EUROPOS BENDRIJOS  
IR LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Pavelas Ravluševičius \*

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Europos Sąjungos teisės katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 45 12  
Elektroninis paštas pravls@takas.lt*

Pateikta 2007 m. vasario 2 d., parengta spausdinti 2007 m. balandžio 24 d.

**Santrauka.** Darbdavio ir darbuotojo santykiai siejami atsakomybės ryšiu. Įsigaliojus Lietuvos darbo kodeksui pradėta taikyti nauja atsakomybės rūšis – neturtinė žala. Todėl svarbu išnagrinėti teisinius klausimus, susijusius su neturtinės žalos sąlygomis darbo santykiuose: žalos buvimu, žalos padarymu neteisėta veika, neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo priežastiniu ryšiu, kaltės buvimu. Tai svarbu ne tik Lietuvoje dirbantiems Lietuvos piliečiams, bet ir į Lietuvą atvykusiems dirbti darbuotojams iš kitų Europos Sąjungos valstybių. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka nacionalinei teisei vykdoma per Europos Bendrijos steigimo sutartyje numatytą darbuotojų judėjimo laisvę. Straipsnyje nagrinėjama Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos teismų praktika.

**Pagrindinės sąvokos:** neturtinė žala, atsakomybės sąlygos, Europos Bendrijos darbo teisė, Lietuvos darbo teisė.

## 1. ĮŽANGA

2003 m. reformavus Lietuvos darbo teisę Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) atsirado nauja atsakomybės rūšis – neturtinė žala. Iki tol Lietuvos darbo teisėje atsakomybė pasireikšdavo dažniausiai turtine prasme: ginčai dėl nesumokėto darbo užmokesčio, nesumokėtų viršvalandžių, dėl materialinės žalos atlyginimo.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnio norminiai reikalavimai draudžia diskriminuoti darbuotojus dėl įdarbinimo, darbo užmokesčio, kitų darbo ir užimtumo sąlygų. Šie principiniai, su neturtinės žalos atlyginimo atvejais glaudžiai susiję reikalavimai įgyvendinti Lietuvos teisėje. DK 250 straipsnis įpareigoja darbo sutarties šalis atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Nagrinėjant neturtinės žalos atlyginimo klausimus darbo santykiuose iškyla praktinio ir teorinio pobūdžio problemų.

Šio straipsnio tikslas – išnagrinėti DK ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) suderinamumą, kai yra sprendžiami neturtinės žalos atlyginimo atvejai. Straipsnyje vertinamos neturtinės atsakomybės sąlygos darbo teisėje: neteisėti veiksmai, žala, priežastinis ryšys, kaltė. Straipsnyje taip pat nagrinėjami klausimai, susiję su neturtinės žalos nustatymo kriterijais darbo santykiuose.

Šios atsakomybės taikymas yra aktualus ne tik Lietuvos teritorijoje dirbantiems Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir į Lietuvą atvykusiems dirbti darbuotojams iš kitų Europos Sąjungos valstybių. Tam tikros šios atsakomybės taikymo problemos pasireiškia sprendžiant ginčus dėl Europos Bendrijos institucijų tarnautojų darbo santykių. Straipsnyje pateikiama Lietuvos teismų bei Europos Teisingumo Teismo praktika. Atliekant lyginamąją analizę pabrėžiami egzistuojantys panašumai ir skirtumai, pateikiamas Europos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktikos dėl neturtinės žalos atlyginimo vertinimas.

Šio straipsnio išvados pateikiamos baigiamojoje dalyje.

\* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Europos Sąjungos teisės katedros lektorius, teisės mokslų daktaras.

## 2. NACIONALINĖS IR EUROPOS BENDRIJOS DARBO TEISĖS SANTYKIS

Nuo 1993 m. ES valstybių narių nacionalinė darbo teisė derinama Europos Bendrijos vidaus rinkos bei socialinės politikos pagrindu [1, p. 299]. Atsiradus Europos Bendrijos antrinės teisės aktams, skirtiems darbuotojų judėjimo laisvei užtikrinti, buvo pradėtas vartoti terminas „Europos Bendrijos darbo teisė“. Ši Europos Bendrijos teisės sritis pakeitė nacionalinės teisės nuostatas, reguliuojančias darbo santykius. Žinoma, neįmanoma aptarti visų problemų, siejamų su Europos Bendrijos teisės perkėlimu į nacionalinę teisę. Suderinti Europos Bendrijos teisės aktai neretai nurodo į nacionalinę teisę. Tai Europos Bendrijos teisėje vadinama palankesnių nuostatų leistinumumu arba griežtesnės nacionalinės teisės taikymu [2, p. 5].

Europos Bendrijos teisė pripažįsta, kad derinant teisės normas Europos mastu negalima valstybės nacionalinėje teisėje sutrikdyti aukštesnio lygio teisės normų. 91/533/EEB Tarybos direktyvos 7 straipsnis numato valstybių narių prerogatyvą taikyti arba įgyvendinti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba leisti taikyti darbuotojams palankesnius susitarimus. Europos Bendrijos darbo teisės direktyvos paprastai reguliuoja teisinius santykius vadinamoju žemesniu lygiu. Jas paprastai perima nacionalinė teisė, reformuodama galiojančius nacionalinės teisės šaltinius. Lietuvos teisės atveju Europos Bendrijos darbo teisės direktyvos įgyvendinamos DK. Tai pagrindinis teisės šaltinis, į kurį perkeliama Europos Bendrijos darbo teisės direktyvos.

Europos Bendrijos teisės nuostatos neturtinės žalos atlyginimo klausimo tiesiogiai nereguliuoja. Joks Europos Bendrijos pirminės arba antrinės teisės aktas nenustato neturtinės žalos atlyginimo sąlygų. Neturtinės žalos atlyginimą galima vertinti palankesniu nacionalinės teisės taikymu. Europos Bendrijos teisės pažeidimas gali būti sąlyga pareikšti reikalavimą dėl neturtinės žalos atlyginimo nacionalinėje teisėje. Šiuo atveju teismas turėtų nagrinėti griežtesnes nacionalinės teisės ir įgyvendinamos Europos Bendrijos direktyvos nuostatas. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka nacionalinei teisei vykdoma per Europos Bendrijos darbuotojų judėjimo laisvę. Europos Bendrijos sutarties 158–162 straipsniuose numatyta socialinės sanglaudos politika taip pat veikia valstybės narės nacionalinės teisės sistemą. Tačiau iš Europos Bendrijos darbo teisės pašalintos tam tikros derinimo sritys. Pavyzdžiui, pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnį Europos Bendrijos teisė negali būti taikoma darbui valstybės tarnyboje.

## 3. NETURTINĖS ŽALOS APIBRĖŽIMAS BEI JOS TAIKYMAS SUBJEKTUI

Teisė į neturtinės žalos atlyginimą yra viena iš asmens konstitucinių teisių. Lietuvos Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalis įgyvendino kontinentinės civilinės teisės principą: asmeniui padarytos neturtinės žalos atlyginimą turi nustatyti įstatymas. Tai vadinama enumeraci-

niu principu ir nesant bendro arba specialaus įstatymo normos žala nėra atlyginama [3, p. 132]. Kiekvienos valstybės įstatymo leidėjas sprendžia klausimą dėl šio principo įgyvendinimo nustatydamas bendrą išlygą dėl žalos atlyginimo arba formuodamas specialiosiose įstatymuose žalos atlyginimo atvejus. Pagal Lietuvos teisę, norint gauti neturtinės žalos kompensaciją, reikalavimus būtina grįsti specialaus įstatymo normomis. Kitaip tariant, neturtinės žalos atlyginimui būdingas išimtinis reglamentavimas, kai neturtinė žala atlyginama tik įstatymo numatytais atvejais [4].

Neturtinės žalos atlyginimo atvejai nustatomi darbo santykiuose pagal DK 250 straipsnį. Šio straipsnio normų taikymas sukonkretinamas pagal darbo sutarties šalį. DK 93 straipsnis darbo sutarties šalimi pripažįsta darbdavį ir darbuotoją. Kartu DK 250 straipsnis nurodo į CK nuostatų taikymą. Pagal CK 6.250 straipsnio 1 dalį neturtinė žala – „tai asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais“. Akivaizdu, kad fiziniam asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus.

Pagal DK asmenys, kurie gali kreiptis dėl neturtinės žalos atlyginimo, yra sietini darbo sutarties santykiu (darbdavys ir darbuotojas). Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad siekiant neturtinės žalos atlyginimo teismo proceso metu galimos dvi lygiavertės situacijos. Darbdavio padarytos neturtinės žalos atlyginimas darbuotojams ir darbuotojų padarytos neturtinės žalos atlyginimas darbdaviui.

Pažymėtina, kad darbdavys gali savo reikalavimus dėl žalos atlyginimo grįsti ir CK nuostatomis dėl verslo reputacijos gynimo (CK 2.24 str. 8 d.).

DK numato taikyti CK, kuris sukonkretina pačios žalos dydį. Pavyzdžiui, du darbuotojai dėl darbo užduoties vykdymo susipyko ir viena šalis įžeidė kitą šalį. Šiuo „darbo“ atveju būtų taikomas DK. Kitas su darbo veikla sietinas atvejis yra darbdavio pasiūlymas lektorei (31 m. darbo stažas) dirbti valytoja. Pagal DK tai irgi tiesioginis neturtinės žalos atlyginimo atvejis [5].

Nagrinėjant neturtinės žalos turinį pabrėžiamas žalingas poveikis asmeniui, kuris yra jam nepalankus, nepriimtinas ir bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas. Teismų praktikoje „tai gali būti fizinį skausmą sukeliantys dvasiniai išgyvenimai, kai pats asmuo apmąsto įvykusias pasekmes. Fizinio poveikio atveju fizinės pasekmes asmuo vertina ne tik kaip įvykusį faktą, bet ir atsižvelgdamas į pasekmes – kaip sukeltas skausmas ar kūno sužalojimas paveiks tolesnę jo sveikatą, nes fizinis asmuo nuolat susirūpinęs savo ateitimi ir išlikimu, t. y. savo fiziniu ir dvasiniu saugumu. Su sužalotu asmeniu susijusiems asmenims (tėvams, vaikams, sutuoktiniui) gali būti padaryta neturtinė žala, pasireiškianti dideliu neigiamu poveikiu – „jų dvasiniai išgyvenimai asmenį veikia destruktiviai ir dėl to teisėje vertinami kaip darantys neturtinę žalą. Pirmiausia tai pasakytina apie asmenis, kurie emociškai labai susiję su nukentėjusiuoju. Tai – tėvai, vaikai, sutuoktiniai, kurių tarpu-

savio santykiai yra labai glaudūs. Teismas nustatė, kad „susirūpinimas dėl būsimųjų fizinio sužalojimo pasekmių šalinimo negali būti vertinamas kaip būsimoji neturtinė žala arba nereali žala, nes susirūpinimas dėl sužalojimo pasekmių pašalinimo ateityje būtinumo ir sėkmės yra realus ir suprantamas“ [6].

#### 4. NETURTINĖS ŽALOS ATLYGINIMO SĄLYGOS

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vadovujamasi nuostata, kad vien tik neturtinės teisės ar vertybės pažeidimas *ex facto* nereiškia neturtinės žalos padarymo, t. y. civilinėje teisėje neturtinei žalai už neturtinių teisių pažeidimą yra būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos [7.] Neturtinės žalos atlyginimo sąlygos yra objektyvios ir subjektyvios. Jos turi ypatumų darbo santykiuose. Kaip objektyvią sąlygą galima nurodyti žalą, jos padarymą neteisėta veika, neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo priežastinį ryšį; kaip subjektyvi sąlyga nurodoma kaltės buvimas. Kadangi kalbama apie darbo santykių ypatumus, tai norint taikyti DK pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo sutarties santykiais. Taip pat pabrėžiama, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų teisių gynimo būdas [5].

#### 5. NETEISĖTŲ VEIKSMŲ SĄLYGA

Kriterijai yra skirtingos prigimties teisės normų pažeidimas: DK; kitų įstatymų galią turinčių, poįstatyminių, lokalių norminių aktų, darbo santykius reguliuojančių darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties. Pagrindas reikalauti atlyginti neturtinę žalą yra darbuotojo neteisėtas atleidimas iš darbo. Nustačius šį faktą galima pagrįstai reikalauti neturtinės žalos atlyginimo. Neteisėtais veiksmais pripažįstami: mažesnio darbo užmokesčio nei įstatymo nustatyta minimali mėnesinė alga skyrimas, darbo užmokesčio dalies nesumokėjimas, neteisėtas prastovos paskelbimas darbuotojui, neteisėtai paskirta drausminė nuobauda. Darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 str. 1 d.). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba be teisėto pagrindo atlieka veiksmus, tai gali būti pagrindas darbdavio prievolei atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą [8]. Veiksmų neteisėtumas gali būti nustatytas, pavyzdžiui, pagal Administracinį kodeksą, kurio atskiros teisės normos reguliuoja darbo santykius: darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus; darbo laiko apskaitos pažeidimus, moterų ir vyrų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimus, Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo pažeidimus. Tam tikrais atvejais, nustačius veiksmų neteisėtumą, užtektų taikyti baudžiamąją atsakomybę. Baudžiamąjį kodeksą teisės normos taikomos esant darbų saugos ir sveikatos

apsaugos darbe reikalavimų pažeidimui, jeigu dėl to galėjo įvykti arba įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija arba galėjo atsirasti kitokių sunkių padarinių. Baudžiamąjį kodeksą taikymas gali būti ieškinio dėl neturtinės žalos atlyginimo iš darbo santykių pagrindas.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) paskelbtoje administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimo pabrėžiami neturtinės žalos atlyginimo valstybės tarnyboje atvejai [9]. Keletą kartų vertindamas neturtinės žalos atlyginimo reikalavimus LVAT pabrėžė neteisėtų veiksmų būtinumą. Nesant neteisėtų veiksmų sąlygos reikalavimas atlyginti neturtinę žalą netenkinamas. LVAT pripažino galimybę taikyti DK 250 straipsnį teigdamas, kad visais atvejais, kai faktiškai susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, turi būti taikomas Valstybės tarnybos įstatymas. DK nuostatos taikomos tik tuomet, kai faktiškai susiklosčiusių teisinių santykių Valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja. Šiais atvejais reikalavimas atlyginti neturtinę žalą grindžiamas DK. Tačiau veiksmų neteisėtumas nustatomas pagal specialius statutinius norminius aktus [10].

#### 6. PRIEŽASTINIO RYŠIO SĄLYGA

Atsakomybė negali būti taikoma, jei nenustatomas priežastinis veiksmų ir nukentėjusios šalies patirtos žalos ryšys. Taigi priežastinio ryšio nustatymas – būtina sąlyga atlyginti neturtinę žalą. Kitu atveju nėra teisės normomis apibrėžtų atsakomybės sąlygų visumos. Teismų praktika priežastinį ryšį apibrėžia taip: „neįvykdžius įstatyme ar sutartyje nustatytos pareigos, kai dėl to kilo žala arba tai sudarė sąlygas žalai atsirasti ar padidėti, t. y. tarp neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos yra priežastinis ryšys. Priežastinis ryšys gali būti tiesioginis, kai dėl teisinę pareigą pažeidusio asmens veiksmų žala atsiranda tiesiogiai. Jis gali būti netiesioginis, kai asmens veiksmais tiesiogiai nepadarytas neigiamas turtnis poveikis, bet sudarytos sąlygos žalai atsirasti. Žala gali atsirasti dėl kelių asmenų neteisėtų veiksmų, todėl teismas, nagrinėdamas reikalavimą atlyginti žalą, nustato priežastinį ryšį tarp kiekvieno asmens neteisėtų veiksmų, sąlygojusių žalos atsiradimą, ir tų veiksmų pasekmių“ [11].

#### 7. KALTĖS SĄLYGA

Darbo, kaip ir civilinėje, teisėje žalą padariusio asmens kaltė yra šių formų: tyčia arba neatsargumas. Teismų praktikoje atsižvelgiama į kaltę, ypač į kaltės formą, įvertinant asmens veiksmų kryptingumą ir turinį. Jeigu asmuo veikia neteisėtai ir siekdamas padaryti žalą, tai jo veiksmai yra tyčiniai, o jeigu konkrečioje situacijoje asmuo elgiasi neatidžiai ir neatsargiai, tai jo veiksmai vertinami kaip neatsargūs. Labai neatsargiais gali būti laikomi veiksmai, jei asmuo nesilaiko paprasčiausių rūpestingumo ir atidumo reikalavimų. Pavyzdžiui, prievolinėje teisėje skolininko kaltė yra preziumuojama, t. y. laikomasi išankstinės nuostatos, jog skolininkas pada-

rė ne viską, kad žala neatsirastų. Šią nuostatą skolininkas turi paneigti pagal jam priklausančią įrodinėjimo pareigą (CPK 178 str.). Sprendžiant dėl darbo teisių gynimo būdų taikymo, esant neteisėtų veiksmų faktui, kaltės klausimas ne visada yra svarbus. Be to, būtų galima teigti, kad šiais atvejais galioja pažeidėjo kaltės prezumpcijos principas [12].

## 8. ŽALOS SĄLYGA IR JOS DYDŽIO NUSTATYMO REIKALAVIMAI

Neturtinė žala savo pobūdžiu yra asmeninė žala, t. y. ji tiesiogiai susijusi su asmeniu, neatskiriama nuo jo asmenybės ir priklauso nuo jo paties išgyventų emocijų. Vertinant neturtinės žalos požymius, omenyje reikia turėti nematerialinių jų pobūdį. Nustatant šią sąlygą subsidiariai taikomos DK ir CK nuostatos. DK 250 straipsnis daro tiesioginę nuorodą į CK. Neturtinė žala gali būti atlyginama kartu su materialine žala, pagrįsta darbo teisės arba civilinės teisės pažeidimais. Pagal bendrą taisyklę neturtinė žala nėra preziumuojama, todėl ieškovas turi įrodyti jos atsiradimą. Tai reiškia, kad turi būti įrodytas sukeltų pasekmių realumas.

Pagal DK 248 straipsnį neturtinė žala yra darbdavio materialinės atsakomybės atvejis. Dėl to darbdavys tampa materialiai atsakingu darbuotoju. Nagrinėjant ginčus kils problemų dėl darbdavio, kaip juridinio asmens, teisių gynimo, nes CK siaurina subjektus, galinčius kreiptis dėl neturtinės žalos atlyginimo. Pagal CK neturtinė žala siejama su fizinio asmens savybėmis. Teismo procese darbdavys (juridinis asmuo) gali būti tik atsakovu. Žala atlyginama neatsižvelgiant, ar darbo sutarties šalis buvo patraukta materialinėn, drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn už veiksmą (neveikimą), kuriuo padaryta žala [5]. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo asmens sveikatai arba dėl asmens gyvybės atėmimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais (CK 6.250 str. 2 d.). Kiti asmenys, kurie nėra nukentėjusieji, bet susiję su asmeniu, patyrusiu tokią žalą, teisę į neturtinės žalos atlyginimą turi tik išimtiniais atvejais. Tokią išvadą patvirtina ir 1975 m. kovo 15 d. Europos Tarybos komiteto priimta rezolucija Nr. (75)7, kurioje rekomenduota valstybėms – Europos Tarybos narėms – savo įstatymuose numatyti teisę į neturtinės žalos atlyginimą sužalojus sveikatai. Rezolucijoje numatytas bendras principas, kad kiti asmenys neturi teisės į neturtinės žalos atlyginimą dėl išgyvenimų, susijusių su nukentėjusio asmens sužalojimu. Tėvai ir sutuoktinis teisę į neturtinės žalos atlyginimą turi tik patyrę ypač stiprius išgyvenimus, susijusius su nukentėjusio sužalojimu (13 punktas). Nukentėjusiajam mirus teisę į neturtinės žalos atlyginimą turi mirusiojo sutuoktinis, vaikai arba tėvai (19 punktas). Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe pagal Aukščiausiojo Teismo praktiką darbdavys privalo atlyginti neturtinę žalą neatsižvelgdamas į baudžiamosios bylos baigtį. Ši žala atlyginama netgi žuvusiojo dėl nelaimingo atsitikimo darbe įpėdiniui [13]. Kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą paveldimas, konstatavo Lietuvos Konstitucinis Teismas. Anot Teismo, šis konstitucinis principas neatsiejamas nuo Konstitucijoje įtvir-

tinto teisingumo principo: įstatymais turi būti sudarytos visos reikiamos teisinės prielaidos padarytą žalą atlyginti teisingai [14]. Šią praktiką analogiškai galima taikyti ir darbo santykiams. Neturtinę žalą darbdavys turi atlyginti ir pagal CK 6.284 straipsnio nuostatas neatsižvelgdamas, ar asmuo buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas nenumato neturtinės žalos atlyginimo. Pagal CK 6.250 straipsnį ir 6.263 straipsnio 2 dalį pareiga atlyginti neturtinę žalą atsiranda tik įstatymų nustatytais atvejais. Be to, verta pabrėžti, kad kitų įstatymų taikymas negali paneigti neturtinės žalos atlyginimo reikalavimo. Teismų praktika dėl žyminio mokesčio turi netiesioginę įtaką neturtinės žalos priklausomybei darbo arba civilinei teisei. DK komentaro nuostata, jog DK 250 straipsnis yra blanketinio pobūdžio ir nukreipia į CK, lemia neturtinės žalos kvalifikavimą pagal CK nuostatas. Neturtinė žala grindžiama DK, tik jos dydis nustatomas pagal CK. Be to, šis vertinimas naudingas darbuotojų teisėms ginti, nes civilinio ieškinio pareiškimas teisme apmokestinamas žyminiu mokesčiu. Darbuotojai darbo bylose atleisti nuo žyminio mokesčio. Dėl neturtinės žalos atlyginimo paduodami ieškiniai nepasižymi simboliškomis sumomis. Atitinkamai reikalaujamas trijų procentų žyminis mokestis finansiškai apsunkina nukentėjusių darbuotojų gynimo galimybes teisme. Pripažindama darbo teisės ginčą teismo praktika pagrįstai pasuko būtent šia kryptimi. Darbuotojų ieškiniai neapmokestinami žyminiu mokesčiu. Be to, taikomi CPK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ 410–418 straipsniai [5]. Galima teigti, kad visiškos žalos atlyginimo principas neturtinės žalos atveju neįrodomas. Toks teiginys grindžiamas prielaida, jog neturtinė žala negali būti tiksliai įvertinama pinigais. Kita vertus, neturtinės žalos dydis negali būti ribojamas. Konstitucinis Teismas nedviprasmiškai konstatavo, kad „netgi įstatymų leidėjas neturi konstitucinių įgaliojimų nustatyti kokių nors maksimalių atlygintinos neteisėtais veiksmais asmeniui padarytos žalos dydžių, kurie suvaržytų teismą ir neleistų priteisti teisingo atlyginimo už tą asmens patirtą moralinę žalą. Jeigu toks teisinis reguliavimas būtų nustatytas, būtų apriboti *inter alia* Konstitucijos 109 straipsnyje įtvirtinti teismo įgaliojimai vykdyti teisingumą, nepaisoma konstitucinės žalos atlyginimo sampratos, įtvirtintos *inter alia* Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje, konstitucinių teisingumo ir teisinės valstybės principų“ [15]. Nagrinėdami šį klausimą teismai nurodydavo, kad neturtinės žalos dydis nustatomas vadovaujantis CK 6.250 straipsnio 2 dalimi. Taikytiniais kriterijais neturtinės žalos dydžiui nustatyti Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstami darbo santykius apibūdinančios reikšmingos aplinkybės, t. y. darbo santykių trukmė, turėtos darbuotojo nuobaudos, taip pat jo teisių pažeidimo aplinkybės ir pasekmės, pažeistų teisių apgynimasis teismo sprendimu ir kt. Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas, atsižvelgdamas į tai, kad ieškovės darbas pas atsakovą truko neilgai, taip pat dėl darbo teisių pažeidimo jai buvo priteistos negautos pajamos, Aukščiausiasis Teismas ieškovei priteistinos neturtinės žalos atlyginimo dydį

sumažino nuo 2 000 Lt iki 500 Lt [16]. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, turi atsižvelgti į jos pasekmes, žalą padariusio asmens kaltę, turtinę jo padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylos aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus. Šioje normoje nepateiktas išsamus neturtinės žalos dydžio kriterijų sąrašas, nes atsižvelgdamas į bylos aplinkybes teismas gali pripažinti ir kitus neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo kriterijus. Teismo sprendime turi būti išvardyti argumentai, dėl kurių gali būti nustatomas didesnis arba mažesnis žalos dydis. Tai priklauso nuo pažeistų vertybių ir atsiradusių pasekmių. Pavyzdžiui, jeigu išgyvenimai sukeliama dėl asmeniui gyvybiškai svarbių dalykų – sveikatos sužalojimo, grėsmės gyvybei sukėlimo, tai neturtinės žalos dydis yra ypač didelis. Žalą padariusiojo asmens turtinė padėtis yra vienas iš kriterijų, galinčių turėti įtakos nustatomam neturtinės žalos atlyginimo dydžiui. Teismai nagrinėja žalą padariusio asmens finansavimo šaltinius, jo turtinę būklę [17].

## 9. ĮRODYMŲ VERTINIMAS

Įrodymų vertinimo taisyklės suformuluotos CPK 176–182 straipsniuose ir išplėtos Lietuvos Aukščiausio Teismo nutartyse. Šių taisyklių esmė yra ta, kad įrodymus vertina tik teismas pagal savo vidinį įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu bylos aplinkybių visumos išnagrinėjimu. Teismų praktikoje teigiama, kad įrodymų vertinimas grindžiamas vadinamąja tikėtimumo taisykle, kurios esmė – teismas suteikia didesnę įrodomąją galią tam įrodymui, kuris suponuoja vieno arba kito fakto buvimo ar nebuvimo tikimybę. Tai vadinama laisvo įrodymų vertinimo principu. Darbo teisėje galioja prezumpcija, kad abejojant įrodymai vertinami darbuotojo naudai. Taigi įgyvendinamas darbuotojų, kaip silpnosios šalies darbe, gynimas. Vadovaujantis teismų praktikos nuostatomis įrodinėjimo našta gali būti paskirstyta taip: esant žalai (nuostoliams), neteisėtiems veiksams, priežastiniam neteisėtų veiksmų ir žalos (nuostolių) ryšiui. Žalą (nuostolius), neteisėtus veiksmus ir priežastinį ryšį turi įrodyti ieškovas, tuomet atsakovo – skolininko – kaltė preziumuojama (CPK 178 str.). Nustatydamas neturtinės žalos dydį teismas turi visapusiškai įvertinti byloje esančius įrodymus. Dėl šios priežasties Vilniaus apygardos teismas Mickuvienės byloje pakeitė pirmosios instancijos teismo sprendimą [5]. Vertinant atsakomybės netaikymo arba atsakomybės sumažinimo atvejus lemiamas požymis yra nukentėjusios šalies kaltė. Aukščiausio Teismo praktikoje nustatyta, kad nukentėjusiojo kaltė lemia nuostolių paskirstymą. Nukentėjusiojo kaltė gali pasireikšti dėl didesnio laipsnio atidumo ir rūpestingumo neužtikrinimo. Paprastai tai būna didelis neatsargumas, o ne įprastas neatsargumas. Dideliu neatsargumu laikomi tie atvejai, kai nesilaikoma paprasčiausių, kiekvienam asmeniui suvokiamų atsargumo taisyklių, jos tiesiog ignoruojamos. Jeigu žala atsirado dėl nukentėjusiojo kaltės (dėl sužalojimo, mirties atvejais – dėl susižalojusio (mirusiojo) asmens didelio neatsargumo), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas at-

lyginti žalą atmetamas (DK 247 str.). Darbuotojas sąmoningai nepaisė saugos instrukcijų darbe ir įvykus nelaimingam atsitikimui liko nedarbingas. Darbuotojui, jeigu jo kaltė įrodyta, bylinėtis dėl neturtinės žalos atlyginimo būtų keblu. Jeigu žala atsirado dėl nukentėjusiojo kaltės, žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas. Šiuo atveju galima remtis DK 247 straipsniu. Teismų praktikoje darbuotojo negautų materialinių pajamų kompensavimas taip pat pripažįstamas neturtinę atsakomybę mažinančia aplinkybe [18].

## 10. EUROPOS TEISINGUMO TEISMO PRAKTIKA

Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas Europos Bendrijos tarnautojų atvejus, nenustatė ypatumų dėl neturtinės žalos atlyginimo. Šie atvejai nagrinėjami pagal bendrus teisės principus. Dar vienas pabrėžtinai nagrinėjama bylų bruožas – mažas padarytos žalos atlyginimo dydis, pavyzdžiui, du tūkstančiai eurų vietoje prašomų dviejų šimtų tūkstančių eurų arba teismo priteisiamas simbolinis vieno euro atlygis. 2006 m. balandžio 11 d. priimtame sprendime byloje T-394 / 03 Angeletti / Europos Bendrijos Komisija buvo nagrinėjamas atvejis, kai Komisija nepripažino darbuotojos, apsinuodijusios asbestu, profesinės ligos, bet Teisme buvę ekspertai nustatė šios ligos sąsajas su atliekamu darbu, todėl Komisija buvo įpareigota atlyginti ne tik padarytą žalą, bet ir gydytojų bei teisinės pagalbos išlaidas. Iš viso neturtinei ir turtinei žalai atlyginti buvo priteista 12 000 eurų [19]. Analogiškoje byloje Cwik / Europos Bendrijos Komisija iš Komisijos turtinei ir neturtinei žalai atlyginti buvo priteisti du tūkstančiai eurų dėl piktnaudžiavimo viešojoje tarnyboje ir padarytų procedūrinių klaidų [20]. Giuseppe Piro prieš Europos Bendrijos Komisiją atveju buvo vertinamas EB Komisijos sprendimo teisėtumas dėl ieškovo galutinio atestavimo 1999–2001 m. Ieškovui pavyko įrodyti, kad Komisijos sprendimas neteisėtas. Vertindamas neturtinės žalos atlyginimą Teismas ieškovui priteisė simbolinio – vieno euro dydžio kompensaciją [21]. Europos Teisingumo Teismas nagrinėjo ginčą dėl Parlamento generalinio sekretoriaus priimto sprendimo komandiruoti Parlamento tarnautoją tarnybos tikslams. Neteisėtai komandiravus tarnautoją turėjo būti sprendžiamas klausimas dėl Europos Bendrijos nesutartinės atsakomybės atlyginimo. Teismas, nustatydamas Bendrijos neturtinės žalos buvimo sąlygas, vertino, ar Bendrijos organas veikia teisėtai, žalos atsiradimą, ar yra priežastinis neteisėto veiksmo ir žalos atsiradimo ryšys. Europos Teisingumo Teismas nurodė nusistovėjusią praktiką šiais klausimais [22]. Įrodinėdamas neturtinę žalą ieškovas teigė, kad žala pa kenkė ne tik profesijos prestižui, bet ir jo orumui, pa blogino fizinę ir psichinę būseną. Ieškovo nuomone, neturtinė žala apima žalingą poveikį giminaičiams, žmonai ir vaikams, kurie matė, kad jo sveikata blogėja. Įsimintinas ieškininio reikalavimo dydis – 250 000 eurų. Nustačius neteisėtus veiksmus tarnautojo atžvilgiu ETT nusprendė panaikinti Parlamento generalinio sekretoriaus sprendimą dėl komandiruotės pabaigos ir atlyginti

tarnautojui dėl to atsiradusią materialinę žalą – tarnybinio atlyginimo skirtumus bei priteisti simbolinę vieno euro dydžio kompensaciją neturtinei žalai atlyginti [23].

## 11. IŠVADOS

Neturtinė žala naujajame DK atsirado reformavus Lietuvos darbo teisę. Teisė į neturtinės žalos atlyginimą yra viena iš asmens konstitucinių teisių. Konstitucinis Teismas nustatė, kad ši teisė yra paveldima ir jos dydis įstatymais neribojamas. Neturtinė žala pagal DK pasireiškia CK nuostatų subsidiariniu taikymu. DK komentaras netinkamai naudoja CK blanketinio taikymo terminą.

Neturtinės žalos atlyginimo atvejais darbdavys ir darbuotojas pripažįstamas šių atsakomybės normų adrešatu. Norint darbdaviui apginti savo verslo reputaciją turėtų būti taikomos CK nuostatos. Darbuotojui šioje situacijoje taikomas DK. CPK XX skyriuje numatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai: darbuotojai yra atleisti nuo žyminio mokesčio, aktyvus teismo vaidmuo nustatant ieškinio reikalavimus, renkant įrodymus. Nagrinėjimo metu nustatytos objektyvios ir subjektyvios neturtinės žalos atlyginimo sąlygos. Objektyvios ypatybės: žalos buvimas; žalos padarymas neteisėta veika, priežastinis neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ryšys; subjektyvioji ypatybė – kaltės buvimas. Darbo santykių ypatybė ta, kad norint taikyti DK pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo sutarties santykiais.

Darbuotojui ir darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti pačiais įvairiausiais būdais: įžeidimais, seksualiniais priekabiavimais, reputacijos pablogėjimu, darbuotojų terorizavimu.

DK neturtinę žalą pripažįsta darbdavio materialinės atsakomybės rūšimi. Dėl įrodymų vertinimo galioja prezumpcija, abejojant įrodymai vertinami darbuotojo naudai. Atsižvelgiama į atsakomybės netaikymo arba atsakomybės sumažinimo aplinkybes.

Teismo praktika dėl neturtinės žalos atlyginimo daro įtaką darbo teisės raidai, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio atsakomybės jausmo stiprinimui. Teismo praktikoje dėl žalos dydžio atsižvelgiama į žalos padarinius, į žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį, kitas reikšmės turinčias aplinkybes, taip pat į sąžiningumą, teisingumą ir protingumą kriterijus.

Europos Teisingumo Teismas darbo santykiuose dėl neturtinės žalos atlyginimo ypatumų nenustatė. Šie atvejai nagrinėjami pagal bendrus civilinės teisės principus. Įsidėmėtinas mažas padarytos žalos atlyginimo dydis, pavyzdžiui, vienas euras. Neturtinė žala grindžiama nacionaline teise. Europos Bendrijos darbo teisė vertina neturtinės žalos atlyginimą kaip palankesnės teisės normos taikymą.

## LITERATŪRA

1. **Koen Lenaerts** / Piet Van Nuffel, *Constitutional Law of the European Union*, Thomson 2005.

2. **Hans-W. Micklitz (Hrsg.)** *Rechtseinheit oder Rechtsvielfalt in Europa* 1998.
3. **Larenz / Wolf**, *AT des bürgerlichen Rechtes*, 9 Aufl., C. H. Beck 2004.
4. **Lietuvos Respublikos** civilinio kodekso komentaro 6.250 str. – Vilnius: Justicija, 2003; Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro 250 str. Vilnius: – Justicija, 2003.
5. **Vilniaus** apygardos teismo 2005 m. rugsėjo mėn. 1 d. nutartis. Civilinė byla Nr. 2 A/36–879/05, A. J. Mickuvienė v. Vilniaus kolegija.
6. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 18 d. nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-7-255/2005 pagal atsakovo VŠĮ Marijampolės liginė v. Zdaniai.
7. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 12 d. nutartis. UAB Namija, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 20 d. nutartis. Rasa Litvinaitė v. UAB „Brolių Tomkų leidyba“, civilinė byla Nr. 3K-3-1000/2003.
8. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 9 d. nutartis. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamentas v. Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, civilinė byla Nr. 3K-3-164/2005.
9. **Administracinių** bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas. Aprobuita Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime; publikuota Interneto psl. <http://www.lvat.lt/>
10. **Lietuvos** Vyriausiasis Administracinis Teismas, administracinė byla Nr. A-172/2005; administracinė byla Nr. A-822/2004.
11. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis. VŠĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras v. Arūnas Mileris, civilinė byla Nr. 3K-3-511/2004 m.
12. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis. AB „Aviakompanija Lietuva“ v. Romualdas Gėgžnas, civilinė byla Nr. 3K-3-1130/2003 m.
13. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 11 d. nutartis. UAB „Plungės lagūna“ v. AB „Lietuvos draudimas“ dėl draudimo išmokos priteisimo ir žalos atlyginimo, civilinė byla Nr. 3 K-3-27/2006.
14. **Lietuvos** Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas, byla Nr. 23/04 „Dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 3 dalies ir 7 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, II d. 3 p.
15. **Lietuvos** Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas, byla Nr. 23/04 „Dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 3 dalies ir 7 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, II d. 4 p.
16. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, G. K. v. UAB „Baltijos parkai“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio priteisimo ir neturtinės žalos atlyginimo, civilinė byla Nr. 3K-3-351/2006.
17. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 26 d. nutartis, civilinė byla N. Žungailienė v. UAB „Vilniaus troleibusai“; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis A. Mileris, V. Kilipienė v. VŠĮ Šiaulių rajono pirminės sveikatos priežiūros centras ir kt., civilinė byla Nr. 3K-3-511/2004.
18. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 22 d. nutartis. G. K. v. UAB „Baltijos parkai“ dėl atleidimo iš

darbo pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio priteisimo ir neturtinės žalos atlyginimo, civilinė byla Nr. 3K-3-351/2006.

19. **Pirmosios** Instancijos Europos Teisingumo Teismas, 2006 m. balandžio mėn. 11 d., byla T-394 / 03 Angeletti / Europos Bendrijos Komisija.
20. **Pirmosios** Instancijos Europos Teisingumo Teismas, 2005 m. gruodžio mėn. 13 d., byla T – 155 / 03, T – 157 ir T – 331 / 03 Cwik / Europos Bendrijos Komisija.
21. **Pirmosios** Instancijos Europos Teisingumo Teismas, 2005 m. gegužės 10 d., byla T-193 / 03, Giuseppe Piro / Europos Bendrijos Komisija.
22. **Europos** Teisingumo Teismo sprendimai: 19952 m. sausio 26 d., byla T-60/94, Pierrat/Gerichtshof, Slg. ŪD 1995, I-A-23 und II-77, Randnr. 62, (1999 m. vasario 25 d.) in den Rechtssachen T-282/97 et T-57/98, Giannini/Kommission, Slg. ŪD 1999, I-A-33 und II-151, Randnr. 40.
23. **Europos** Teisingumo Teismo 2002 m. sausio mėn. 23 d. sprendimas. Tarnautojas, Komandiravimas tarnybos reikalais, Statuto 38 str., Frakcija, Komandiravimo pabaiga prieš laiką, Gynybos teisės, Bendrijos nesutartinė atsakomybė.

## ISSUES OF NON-MATERIAL DAMAGE IN THE EUROPEAN AND LITHUANIAN LABOUR LAW

**Pavelas Ravluševičius** \*

Mykolas Romeris University

### S u m m a r y

Lithuanian Labour Law is a branch of law, which regulates relations between the employee and the employer. Non-material damage comes after reform of Lithuanian Labour Code. Non-material damage belongs to the constitutional rights.

The EU - Labour Law influences the national legal system. The basic function of labour regulation is to protect labour law rights. Non-material damage is measured to protect Labour rights. The analysis of the primary and secondary law of the European Union, and the practice of the European Court of Justice [ECJ] let us make the following conclusions. The rules of the EU Labour Law have disclosed the character of regulation. A specific character is very narrowly regulated. Characteristic points of the EU Labour legislation – fragmentally, inconsequentially, with many details and restrictions. The national law should be applied in such a situation. The regulations of the EU Labour Law are based on the internal market and social policy competence. The developing social regulation provides an argumentation for the EU Labour Law. The regulation of Labour Code enforces the legal requirements of article 141 of EC Treaty. The ECJ practice is oriented on the general principles of the civil law. In some cases the result was one euro. The Lithuanian Law has to prove conformity with the EU Labour Law. Non-material damage enforces the rights of workers to legal protection and defense.

The Lithuanian Labour Code enforces the basic principles of the Labour Law, such as equal wages for equal work or for work of equal value, anti - discriminative requirements for the work classification system, prohibition to differentiate

wages because of sex and fixes the effective ways of the violated rights restoration. Lithuanian Labour Code stipulates in the Article 250 “Compensation of non-material damage”, that parties to a contract of employment must compensate damage other than property damage caused to each other. The amount of damage, in every case, shall be determined by court, in accordance with the Civil Code. Civil Code has to be applied subsidiarily. Labour Code use category of blanked applying, but it is likely to be incorrect. The Civil Code operates with the traditional rules for protection of moral damage. Subjects of this kind of damage are private persons, because of the special matter of this damage.

The Article 6.250 of Civil Code norms a non-material damage. Part one of this article states, that non-material damage shall be deemed to be a person’s suffering, emotional experiences, inconveniences, mental shock, emotional depression, humiliation, deterioration of reputation, diminution of possibilities to associate with others, etc., evaluated by a court in terms of money. The condition for compensation is stipulated in part two of the article. Non-material damage shall be compensated only in cases provided for by the Act of Legislation. Non-material damage shall be compensated in all cases where it is incurred due to crime, health impairment or deprivation of life, as well as in other cases provided for by Laws. Claim for non-material damage needs illegal acts, damage, guilt, causality between the act and the damage. Labour relationship is a condition for applying for non-material damage. The Labour Code recognizes non-material damage as a part of material liability of the employer.

Non-material damage has a monetary form of compensation. Dimension for compensation is unlimited according to the Lithuanian legislation. Non-material damage is, basically, personal, but in some cases rights on non-material damage is possible to succeed. In special situations to claim for non-material damage could member of the family.

The court in assessing the amount of non-material damage shall take into consideration the consequences of such damage sustained, the gravity of the fault of the person by whom the damage is caused, his financial status, the amount of pecuniary damage sustained by the aggrieved person, also any other circumstances of importance for the case, likewise to the criteria of good faith, justice and reasonableness.

However the Lithuanian Labour Law has the regulation, that by the contradictions between the provisions of regulatory acts regulating labour relations, the provision which is more beneficial for the employee shall apply. These rules exist, so that the employee needs to be defended. The claim on the non-material damage guarantees the effective restoration of the infringed rights.

The national courts apply this kind of damage especially in situations, such as unfair dismissal, unfair Labour Law practices, discrimination or unlawful retrenchment, sexual harassment, equality between men and women, carrying out or termination of individual Labour contract.

The Labour Code will be applied in relation with the state employees (customs, police and military officers). The Labour Code has non-material damage as special rules – *lex specialis*. Non-material damage is based on the Lithuanian Law. The EC Law allows to apply non-material damage as a stricter national regulation and effective measure for enforcement of the labour rights.

**Keywords:** non-material damage, condition of liability, European Community labour law, National labour law.

---

\* Mykolas Romeris University, Law Faculty, European Union Law Department, Lecturer, Ph. D.