

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2023 m. balandžio 20 d.

Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Danguolės Bublienės (kolegijos pirmininkė ir pranešėja), Antano Simniškio ir Agnės Tiknūtės,

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo J. S.(J. S.) kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. rugsėjo 15 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo J. S. ieškinį atsakovėms uždarajai akcinei bendrovei „(duomenys neskelbtini)“, Vokietijos įmonei „GmbH BHC“, A. S. dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių komandiruojamus darbuotojus priimančių subjektų, kelių vienoje darbo vietoje dirbančių darbdavių, didesnio pavojaus šaltinio valdytojo ir juridinio asmens vadovo atsakomybę dėl darbuotojui sukeltos žalos, turtinės žalos (negautų pajamų, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų sužalota jo sveikata) apskaičiavimo tvarką, žalos atlyginimo priteisimą periodinėmis išmokomis, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovas prašė priteisti jam solidariai iš atsakovių UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ 42 993,50 Eur iki 2021 m. birželio mėn. (imtinai) dėl sveikatos sužalojimo negautų pajamų; nuo 2021 m. liepos mėn. (imtinai) po 1663,33 Eur per mėnesį žalos atlyginimo, mokamo periodinėmis išmokomis, jas indeksuojant Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, atsižvelgiant į praėjusių metų gruodžio mėnesio, lyginant su ankstesnių metų gruodžio mėnesiu, vartotojų kainų indeksą, kurį apskaičiuoja ir skelbia Lietuvos statistikos departamentas; 1618 Eur tiesioginių nuostolių atlyginimo; 30 000 Eur neturtinei žalai atlyginti; nenustačius atsakovės „GmbH BHC“ civilinės atsakomybės, priteisti nurodytas sumas iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir subsidiariai iš atsakovės A. S.; priteisti iš atsakovių 5 proc. metines palūkanas nuo priteistos sumos, skaičiuojamas nuo bylos iškėlimo teisme iki teismo sprendimo visiško įvykdymo.
3. Ieškovas nurodė, kad 2019 m. sausio 3 d. su atsakove UAB „(duomenys neskelbtini)“ sudarė laikinojo įdarbinimo sutartį, pagal kurią jis buvo įdarbintas apdailininku. Nuo 2019 m. sausio mėn. pradžios iki 2019 m. vasario 18 d. ieškovas dirbo atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ nurodytoje darbo vietoje – atsakovės „GmbH BHC“ statybvietėje Vokietijoje. Ieškovo ir atsakovės „GmbH BHC“ teisiniai santykiai nebuvo įforminti, jie nebuvo pasirašę jokios sutarties. 2019 m. vasario 18 d. apie 11 val. 20 min. įvyko nelaimingas atsitikimas darbe – ieškovui ir kitam darbuotojui M. S. dirbant atsakovės „GmbH BHC“ statybvietėje Vokietijoje, griauant pramoninio pastato sieną, keltuvu pakilus į 4–5 metrų aukštį, siena pradėjo virsti ir keltuvo pusę; keltuvui pasvirus M. S. išsoko iš jo, o ieškovas nukrito kartu su keltuvu. Ieškovas ir M. S. patyrė kūno sužalojimų ir buvo nugabenti į ligoninę Vokietijoje.
4. Dėl patirtų sunkių kūno sužalojimų ieškovas prarado darbingumą, šis, praėjus 2 metams nuo įvykio, nepaisant reabilitacijų, yra vos 40 proc. Ieškovui lūžo 2 šonkauliai dešinėje pusėje, dviejose vietose lūžo kairė ranka, keliose vietose lūžo ir skilo dubens kaulai, kai kurie kaulai stipriai sutrupėjo. Ieškovui buvo suteikta pirmoji būtinoji pagalba, perpiltas kraujas ir atliktos kitos skausmingos procedūros, po kelių dienų jis buvo pervežtas į ligoninę Hamburge, čia jam papildomai buvo atliktos 3 operacijos, po šių operacijų jo kūne yra varžtų ir kitų svetinkūnių.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

5. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2022 m. gegužės 23 d. sprendimu ieškinį patenkino iš dalies, priteisė ieškovui iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ 30 000 Eur neturtinei žalai atlyginti ir 11 847,30 Eur turtinės žalos atlyginimo už laikotarpį nuo 2019 m. vasario mėn. iki 2021 m. birželio mėn. imtinai negautas pajamas ir išlaidas vaistams bei reabilitacijoms, 5 proc. metines palūkanas už priteistą sumą (41 847,30 Eur), skaičiuojamas nuo bylos iškėlimo teisme dienos iki teismo sprendimo visiško įvykdymo. Kitą ieškinio dalį teismas atmetė.
6. Teismas nurodė, kad atsakovė „GmbH BHC“ nebuvo laikinojo darbo naudotoja Ji buvo užsakovė pagal konkludentiniais veiksmais sudarytą rangos sutartį su UAB „(duomenys neskelbtini)“. Priešingos išvados, teismo vertinimu, nepatvirtina UAB „(duomenys neskelbtini)“ pateikta 2019 m. sausio 2 d. personalo nuomos sutartis, kadangi atsakovė „GmbH BHC“ jos nepasirašė, ar aplinkybė, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“, išrašydama sąskaitas atsakovei „GmbH BHC“, nurodydavo, jog jos išrašomos už darbuotojų nuomą, kadangi paslaugų pavadinimą į sąskaitą įrašo išimtinai jas išrašęs asmuo (UAB „(duomenys neskelbtini)“), o atsakovė „GmbH BHC“ neigė gavusi darbuotojų nuomos paslaugas ir nurodė, jog su UAB „(duomenys neskelbtini)“ susitarė dėl statybos darbų atlikimo. Vien tai, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ yra įrašyta į laikinojo įdarbinimo veiklą vykdančių įmonių sąrašą, nereiškia, kad ji veikia kaip laikinojo įdarbinimo įmonė, o ieškovo

ir UAB „(duomenys neskelbtini)“ sudaryta laikinojo įdarbinimo sutartis neatitinka tokios sutarties požymių, nurodytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – [DK](#)). Byloje neįrodyta, kad ieškovas buvo pavaldus atsakovei „GmbH BHC“, kaip laikinojo darbo naudotojai, priešingai, ieškovo ir UAB „(duomenys neskelbtini)“ tuomečio darbų vadovo A. D. paaiškinimai, taip pat Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Inspekcija) nelaimingų atsitikimų darbe akte konstatuotos aplinkybės patvirtina jo pavaldumą UAB „(duomenys neskelbtini)“. Atsakovė „GmbH BHC“ neatliko jokių neteisėtų veiksmų ieškovo atžvilgiu, todėl neturi atlyginti jam kilusios žalos.

7. Teismas konstatavo, kad tarp ieškovo ir jo darbdavės atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ susiklostė įprasti komandiravimo santykiai. Atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ turėjo užtikrinti ieškovui saugias darbo sąlygas, tačiau jų neužtikrino, pažeidė teisės aktus, netinkamai organizavo pavojaingų darbų atlikimą, pavedė ieškovui dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą, neapmokė dirbti pavojaingo darbo. Todėl jai tenka pareiga atlyginti ieškovo patirtą žalą.
8. Teismas nurodė, kad šiuo atveju nėra sąlygų taikyti civilinę atsakomybę atsakovei A. S., ieškovo įdarbinimo ir žalą sukėlusio įvykio metu buvusiai UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadove. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – [CK](#)) 2.87 straipsnio 7 dalyje yra nustatyta vadovo atsakomybė tik juridiniam asmeniui. Atsakovė A. S. neatliko jokių neteisėtų veiksmų ieškovo atžvilgiu. 2019 m. sausio 6 d. įsakymu ji nurodė darbų vadovui A. D. instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais, pasirašyti su pažindinti juos su pareiginiiais nuostatais, atliko visus būtinus ir nuo jos priklausančius veiksmus, o A. D. pripažino, kad jis pavedė ieškovui dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą (griauti sieną) ir kad jo neinstruktavo.
9. Teismas nurodė, kad ieškovas buvo sužalotas itin sunkiai, patyrė didelį fizinį skausmą ir sielvartą, ieškovui liko liekamieji reiškiniai, nustatytas dalinis darbingumas, dėl patirto sužalojimo ieškovas, kuris yra jauno amžiaus, negalės dirbti tokio pobūdžio darbo, kokį jis dirbo. Atsivėlgdamas į šias aplinkybes, įvertinęs kasacinio teismo praktiką, ekonominius ir gyvenimo lygio pokyčius, teismas priteisė ieškovui 30 000 Eur neturtinei žalai atlyginti.
10. Spręsdamas dėl turtinės žalos ieškovui atlyginimo, teismas pažymėjo, kad atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ neginčijo ieškovo prašyto priteisti 1618 Eur tiesioginių nuostolių, patirtų siekiant pagerinti ieškovo sveikatą (vaistams įgyti, reabilitacijos paslaugoms apmokėti), apskaiciavimo. Šios išlaidos buvo būtinos, todėl teismas priteisė jų atlyginimą iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“. Tačiau, teismo vertinimu, ieškovas netinkamai apskaiciavo 42 993,50 Eur negautų pajamų iki 2021 m. birželio mėn. Ieškovo darbo užmokestis jam dirbant UAB „(duomenys neskelbtini)“ buvo nustatytas jo darbo sutartyje ir sudarė 730 Eur per mėnesį bei vienkartinius priedus. Ieškovas buvo komandiruotas dirbti Vokietijoje tik iki 2019 m. kovo 1 d.; byloje nėra įrodymų, kad ieškovas vėl būtų komandiruotas dirbti užsienyje. Teismas nustatė, kad ieškovo vidutinis darbo užmokestis per metus, atsivėlgiant į anksčiau gautas pajamas, yra 1322,56 Eur. Pagal kasacinio teismo praktiką, negautos pajamos skaičiuojamos pagal prarasto darbingumo procentinę išraišką, todėl, ieškovui netekus 60 proc. darbingumo, jos sudaro 793,53 Eur. Iš šios sumos atėmus „Sodros“ išmokas, ieškovo negautos pajamos iki 2021 m. birželio mėn. imtinai sudaro 10 229,30 Eur.
11. Teismas nesutiko su ieškovo reikalavimu prisiteisti dėl sulaušinimo negautas pajamas nuo 2021 m. liepos 1 d. periodinėmis išmokomis. Dalinis darbingumas ieškovui yra nustatytas iki 2022 m. spalio 10 d., ieškovas teikė įrodymus, pagrindžiančius aktyvias darbo paieškas, darbingumo lygio kitimą. Sprendžiant dėl turtinės žalos atlyginimo teismui svarbu įvertinti darbingumo lygio procentinę išraišką, paties ieškovo aktyvius veiksmus ir elgesį turint konkretų darbingumo lygį, taip pat konkrečių laikotarpiu gautas išmokas (ligos, netekto darbingumo ir pan.), tačiau to teismas nuo 2021 m. liepos 1 d. negali padaryti. Teismo sprendimas negali būti paremtas prielaidomis, todėl teismas priteisė ieškovui turtinės žalos atlyginimą tik iki 2021 m. birželio mėn. imtinai, nurodydamas, kad tai nepanaikina ieškovo teisės ateityje kreiptis į teismą dėl jo patirtos ir konkrečiais įrodymais pagrįstos turtinės žalos atlyginimo iš darbdavės priteisimo nuo 2021 m. liepos 1 d.
12. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą pagal ieškovo apeliacinį skundą, 2022 m. rugpjūčio 15 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą.
13. Teisėjų kolegija, spręsdama dėl teisinių santykių tarp atsakovių UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ kvalifikavimo, sutiko su pirmosios instancijos teismo nustatyta aplinkybe, kad jų nesiejo darbuotojų nuomos teisiniai santykiai. Atsakovės siejo rangos santykiai, nes UAB „(duomenys neskelbtini)“ atliko statybos rangos darbus atsakovei „GmbH BHC“, ši už juos sumokėdavo.
14. Teisėjų kolegija pripažino, kad žalą ieškovui sukėlė neteisėti atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ veiksmai. Tokią išvadą teisėjų kolegija grindė aplinkybėmis, kad ieškovas, kuris buvo sužalotas nelaimingo atsitikimo darbe metu užgriuvus sienai, dirbo apdailininku; ieškovas nebuvo raštu supažindintas su sienos griovimo technologija, darbų vadovas A. D. instruktavo jį žodžiu; įvykio darbe metu ieškovui buvo duota užduotis griauti gelžbetoninę sieną, taigi, jis atliko darbo sutartimi nesulygtą darbą; ieškovas nebuvo apmokytas dirbti pavojaingų darbų. Byloje nėra duomenų, kad už UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojų saugą atsakingas A. D. parengė sienos griovimo technologines korteles, kuriose būtų nustatytos ir įrengtos apsaugos priemonės, kad ardomas blokas negriūtų į keltuvo pusę ir nesužalotų darbuotojų. Pagrindinė nelaimingo atsitikimo priežastis – netinkamas pavojaingų darbų organizavimas.
15. Nustačiusi, kad atsakovių UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ nesiejo darbuotojų nuomos teisiniai santykiai, teisėjų kolegija nesprenė klausimo dėl Vokietijos įmonės „GmbH BHC“, kaip darbdavės, atsakomybės, nes už darbuotojo darbo metu patirtą žalą turi atsakyti UAB „(duomenys neskelbtini)“. Byloje nėra nustatyta atsakovės „GmbH BHC“ neteisėtų veiksmų, todėl ji neturi atlyginti žalos ieškovui. Teisėjų kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad šiuo atveju nėra ir atsakovės A. S., kaip UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovės, atsakomybės, nes už darbuotojui sukeltą žalą atsako darbdavys, o vadovas, jeigu yra jo kaltė, atsako ne subsidariai su darbdaviu, bet darbdaviui.
16. Teisėjų kolegija nesutiko su ieškovo pozicija, kad darbdavei, vadovaujantis [CK](#) 6.270 straipsniu, taikytina griežtoji civilinė atsakomybė, kadangi jo darbo funkcijos buvo susijusios su didesnio pavojaus šaltinio naudojimu. [CK](#) 6.270 straipsnis taikomas tuo atveju, kai žala yra padaroma tretiesiems asmenims, nesusijusiems su didesnio pavojaus šaltinio valdytoju ir jo vykdomomis funkcijomis. Kai nuo didesnio pavojaus šaltinio poveikio nukentčia jo valdytojo darbuotojas, [CK](#) 6.270 straipsnis nėra taikomas, išskyrus atvejus, kai nukentėjęs darbuotojas įvykio metu nevykdė savo darbo funkcijų. Šalis siejo darbo santykiai, žala buvo sukurta ieškovui vykdant darbo funkcijas, ji nebuvo nulenta didesnio pavojaus šaltinio, todėl darbdavė atsako bendrais [CK](#) ir [DK](#) nustatytais pagrindais (nustačius neteisėtus veiksmus, žalą, priežastinį ryšį ir kaltę).
17. Teisėjų kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad ieškinyje nurodyta vidutinio darbo užmokesčio apskaiciavimo tvarka yra nepagrįsta, nes ieškovas skaičiavo ir dienpinigius, nors byloje nėra duomenų, kad jie ieškovui buvo mokami ne kaip su kelione sietinų išlaidų kompensacija, o kaip darbo užmokestis. Pirmosios instancijos teismas teisingai apskaiciavo vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir priteisė 10 229,30 Eur negautų pajamų, taip pat pagrįstai priteisė ieškovui 1618 Eur tiesioginių nuostolių, kuriuos sudaro dėl sveikatos sužalojimo patirtos išlaidos vaistams, reabilitacijai ir pan., atlyginimo. Teisėjų kolegija nesutiko su ieškovo argumentais, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai atmetė jo reikalavimą priteisti negautas pajamas nuo 2021 m. liepos 1 d. periodinėmis išmokomis. Ieškovo darbingumo lygis kinta – nuo 2021 m. spalio 11 d. iki 2022 m. spalio 10 d. jam nustatytas 45 procentų netektas darbingumas, šiuo metu jis pratęstas iki 2024 m. sausio 27 d., tačiau nėra aišku, koks jis bus vėliau.
18. Teisėjų kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad ieškovui buvo padaryta didelė neturtinė žala, taip pat sutiko su teismo nustatyto jos dydžiu.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimų į jį teisiniai argumentai

19. Kasaciniu skundu ieškovas prašo panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. rugsėjo 15 d. nutartį ir pakeisti skundžiamą Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. gegužės 23 d. sprendimo dalį – ieškovo patikslintą ieškinį patenkinti visiškai. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:
- 19.1. Nei 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo Nr. 89/391/EEB (toliau – Direktyva dėl saugos) 6 straipsnio 4 dalyje ir 10 straipsnio 2 dalyje, nei šias nuostatas įgyvendinančio Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnyje, kuriuose nustatyta imperatyvi kelių toje pačioje vietoje dirbančių darbdavių pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba, nėra nustatyta jokių ribojimų, kokiems darbuotojams ir kokiems jų santykiams šios normos yra taikomos. Teismai, nustatę, kad keli subjektai atitiko darbdavio sąvoką ir dirbo toje pačioje vietoje, turėjo spręsti dėl atsakovės „GmbH BHC“ atsakomybės už pareigų, susijusių su darbuotojų sveikata ir sauga, nevykdymą, nepriklausomai nuo to, kad darbdavės siejo rangos teisiniai santykiai, o sužalotas darbuotojas buvo komandiruotas pas užsakovą. Abi šios atsakovės turėjo pareigą organizuoti darbą taip, kad būtų garantuota darbuotojų sauga ir sveikata, tačiau jos to neatliko, taip pat pažeidė Inspekcijos nelaimingo atsitikimo darbe akte nurodytas pareigas ir teisės normas, todėl turi atsakyti solidariai.
- 19.2. Statybvietėje, be UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojų, vykdančių sienų griovimo darbus, dirbo ir kiti atsakovės „GmbH BHC“ ar jos rangovų darbuotojai, jie atliko kitus statybos darbus. Atsakovė „GmbH BHC“ dalyvavo organizuojant saugos priemones (teikė lietuviams šalmus), teikė darbo įrankius, įskaitant ir ginčo keltuvą, o jos vadovas duodavo nurodymus statybvietėje ieškovui ir kitiems lietuviams. Toks atsakovės „GmbH BHC“ bendradarbiavimas užtikrinant abiejų darbdavių darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas buvo nepakankamas, todėl įvyko žalą ieškovui sukėlęs įvykis. Atsakovė „GmbH BHC“ žinojo, kad jos nuomojamas keltuvą nepritaikytas tokiems darbams atlikti, matė, kad lietuviai dirba nesilaikydami maksimalaus darbo laiko reikalavimų ir nėra instruktuoti, o po to, kai įvyko žalą sukėlęs įvykis, pasamdė specialią techniką ir ši baigė griauti vidaus sienas. Atsakovė „GmbH BHC“ neįrodė, kad ji tinkamai įvykdė pareigą bendradarbiauti ir užtikrinti visiems objekte esantiems darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, todėl ji neturėjo būti atleista nuo atsakomybės.
- 19.3. Komandiruojamus darbuotojus priimanči šalis taip pat turi pareigų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata. Tokios pareigos kyla iš 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva dėl komandiravimo) 1 straipsnio 1 dalies ir 3 straipsnio 1 dalies, taip pat [DK 108](#) straipsnio 2 dalies nuostatų. Nors kasacinio teismo praktikoje yra konstatuota, kad teismas, nagrinėdamas komandiravimo į užsienį valstybę atvejį, turi *ex officio* (pagal pareigas) patikrinti, ar komandiruoto į užsienį darbuotojo teisių apsaugai taikytinos Europos Sąjungos teisės aktų ir jas įgyvendinančių specialiųjų nacionalinės teisės aktų nuostatos, teismai netaikė ieškovui šiais teisės aktais suteikiamos apsaugos. Atsakovė „GmbH BHC“, kaip priimančioji komandiruojamus darbuotojus šalis, privalėjo užtikrinti ieškovui tokias pačias saugos ir sveikatos sąlygas, kaip savo darbuotojams.
- 19.4. Nors nagrinėjamoje byloje žala kilo ne eismo įvykiu metu, o krautuvą negali būti kvalifikuojamas kaip transporto priemonė, sprendžiant dėl [CK 6.270](#) straipsnio 1 dalies taikymo nagrinėjamam ginčui yra aktuali kasacinio teismo praktika, kurioje išaiškinta, kad teisėtą didesnio pavojaus šaltinio valdymas yra tada, kai jis atliekamas teisėto civilinio sandorio pagrindu, esant valdymą perduodančio ir valdymą priimančio asmens valiai; valdytojas, leidęs vairuoti tokios teisės neturinčiam asmeniui, civilinės atsakomybės požiūriu laikomas kaltu ne tik tais atvejais, kai jis žinojo, bet ir tada, kai nežinojo, tačiau galėjo žinoti, kad transporto priemonę perduoda neteisėtai; neteisėti asmens, leidusio vairuoti transporto priemonę, ir neteisėtai ją vairavusio asmens veiksmai su eismo įvykiu metu padaryta žala susiję faktiniu ir teisiniu priežastiniu ryšiu, šių asmenų žala padaryta bendrais veiksmais, todėl užtraukia solidariąją civilinę atsakomybę.
- 19.5. Atsakovė „GmbH BHC“ nuomojo keltuvą, dėl kurio ieškovas patyrė žalą, iš įmonės „Gerken GmbH“, tačiau byloje neįrodyta, kad ji būtų teisėškai perdavusi jį atsakovei UAB „(duomenys neskelbtini)“. Nesant rašytinio UAB „(duomenys neskelbtini)“ patvirtinimo, kad ji priėmė keltuvą iš atsakovės „GmbH BHC“, ir jai neįgiant šią aplinkybę, negalima konstatuoti, kad buvo suderinta šalių valia ir įvyko sandoris (keltuvo perdavimas ir priėmimas). Atsakovė „GmbH BHC“ neturėjo teisės perduoti keltuvą UAB „(duomenys neskelbtini)“, nes įmonė „Gerken GmbH“ aiškiai nurodė, kad keltuvą gali valdyti tik jos instruktuoti darbuotojai ir kad jo negalima perduoti trečiosioms šalims. Keltuvą negalėjo būti teisėtai perduotas UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir dėl to, kad Vokietijoje nebuvo asmens, įgalioto jį priimti. Taigi, nors faktiškai keltuvą, kaip atsakovės „GmbH BHC“ pateiktą darbo priemonę, naudojo M. S. (jį vairavo) ir ieškovas (kėlėsi keltuvu), teisėškai keltuvą nebuvo ir negalėjo būti perduotas UAB „(duomenys neskelbtini)“ ar ieškovui. [CK 6.270](#) straipsnio 2 dalies prasme atsakovu yra laikomas asmuo, valdantis didesnio pavojaus šaltinį teisėtu pagrindu, o ne jį faktiškai valdantis asmuo.
- 19.6. Nustačius, kad Vokietijos įmonė „GmbH BHC“ buvo teisėta keltuvo valdytoja, o UAB „(duomenys neskelbtini)“ – neteisėta, dėl šio keltuvo sukeltos žalos abi atsakovės turi atsakyti solidariai, nes jų abiejų teisėti veiksmai (keltuvo perdavimas neinstruktuotiems ir reikiamų žinių jį valdyti neturintiems darbuotojams) lėmė tai, kad ieškovas patyrė žalos. Apeliacinės instancijos teismo teiginys, kad tuo atveju, kai nuo didesnio pavojaus šaltinio poveikio nukentė jo valdytojo darbuotojas, [CK 6.270](#) straipsnis nėra taikomas, išskyrus atvejus, kai nukentėjęs darbuotojas įvykiu metu nevykdė savo darbo funkcijų, yra nepagrįstas, nes [CK 6.270](#) straipsnyje nėra nustatyta jokių ribojimų. Ieškovui buvo sukurta žala, kai ant keltuvo, kuriame jis buvo, nukrito siena ir jį nuvertė. [CK 6.270](#) straipsnio 1 dalyje pateiktame pavyzdiniame didesnio pavojaus šaltinių sąraše yra nurodytos ir statybos. Kadangi siena, kaip pastato dalis, priklauso atsakovei „GmbH BHC“, jai kyla atsakomybė kaip dviejų didesnio pavojaus šaltinių – keltuvo ir sienos – valdytojai.
- 19.7. Nors kasacinio teismo praktikoje yra išaiškinta, kad dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias faktines kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidas, laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, teismai, remdamiesi kasacinio teismo išaiškinimais, pateiktais byloje, kurios faktinės aplinkybės buvo kitokios, padarė priešingą išvadą, kad jie neįtrauktini skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. Apeliacinės instancijos teismo cituota kasacinio teismo praktika nepatvirtina ir net prieštarauja teismo padarytai išvadai, esą dienpinigiai negali būti įtraukti į dėl sveikatos sužalojimo asmens prarastas pajamas. UAB „(duomenys neskelbtini)“, mokėdama ieškovui darbo užmokestį, neišskyrė dienpinigių, jie sudarė esminę ieškovo pajamų dalį, ieškovas neturėjo jokių komandiruočių išlaidų, išskyrus maisto, o tai leidžia dienpinigius priskirti prie darbo pajamų, kurių ieškovas dėl sužalojimo darbe neteko ir kurios atsakingų asmenų turi būti kompensuojamos. Priešingas aiškinimas yra nesąžiningas ir neteisėtas ieškovo atžvilgiu, neatitinka visiško nuostolių atlyginimo principo.
- 19.8. Teismai vadovavosi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 14 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009 pateiktais išaiškinimais, kad negautų pajamų sąvoka turi būti suprantama kaip prarasto darbingumo procento pinigine išraiška per tam tikrą laikotarpį, ir prarasto darbingumo lygį laikė vieninteliu kriterijumi, pagal kurį apskaičiuojama (mažinama) ieškovo prarastų pajamų, priteistinių periodinėmis išmokomis, dalis. Šioje nutartyje ir kai kuriose vėlesnėse nutartyse kartojama praktika dėl negautų pajamų mažinimo išimtinei pagal nustatytą nedarbingumo lygį yra ydinga ir turi būti keičiama, nes:
- 19.8.1. įvertinus visiško nuostolių atlyginimo principą ir kasacinio teismo išaiškinimus, jog negautų pajamų sąvoka turi būti suprantama kaip prarasto darbingumo procento pinigine išraiška per tam tikrą laikotarpį, reikėtų konstatuoti, kad dar gulėdamas ligoninėje ieškovas realiai galėjo gauti 40 proc. savo turėtų pajamų, nes jo darbingumas (tuo metu dar net nenustatytas) buvo 40 proc.;
- 19.8.2. teismai, sprenddami dėl darbe sužaloto darbuotojo prarastų pajamų, turi vertinti ne matematinį Neįgalumo ir darbingumo

nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytą darbingumo lygį ir išimtinai pagal jį mažinti darbuotojui priteistinas negautas pajamas, o įvertinti realias darbuotojo galimybes gauti darbo pajamas po žalą sukėlusio įvykio. Prarasto darbingumo lygis yra skirtas netekto darbingumo pensijai apskaičiuoti, o ne įvertinti realiai asmens galimybei dirbti ir gauti iki iš dalies prarasto darbingumo buvusias pajamas;

19.8.3. visiško nuostolių atlyginimo principas ir darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies, interesų apsaugos principas reikalauja, kad dėl sužalojimo darbe prarastų darbuotojo pajamų atgavimas nebūtų vien tik darbuotojo problema. Kasacinio teismo praktika turėtų būti formuojama taip, kad darbuotojo pareiga turėtų būti įrodyti skirtumą tarp iki sužalojimo turėtų pajamų ir po sužalojimo turėtų pajamų, taip pat pastangas atkurti prarastas pajamas, o už sužalojimą atsakingas asmuo turėtų įrodyti, kad darbuotojas nedėjo pastangų atkurti prarastas pajamas ar kad jos buvo nepakankamos. Darbdaviui neįrodžius šių aplinkybių, sužalotam darbuotojui priteisiamos prarastos pajamos neturėtų būti mažinamos pagal jam nustatytą darbingumo procentinę išraišką. Valstybės formuojama socialinė politika negarantuoja sužalotam darbuotojui prarastų pajamų dalies pagal nustatytą prarasto nedarbingumo procentinę išraišką („Sodra“ nemoka ieškoviui 60 proc. buvusio darbo užmokesčio);

19.8.4. šiuo atveju reikia įvertinti ieškovo jauną amžių ir jo profesijos specifiką. Ieškovas yra plataus profilio statybininkas (pagal išsilavinimą – santechnikas). Šis darbas reikalauja tinkamų fizinių savybių. Turėdamas 40 proc. darbingumą ieškovas negali įsidarbinti, nors statybininkų poreikis yra labai didelis, kadangi šiame sektoriuje nėra reikalingi fiziškai nevisiškai pajėgūs darbuotojai. Atsakovės, būdamos suinteresuotos sumažinti ieškovo negautas pajamas, galėjo padėti jam ieškoti darbo ar jį pasiūlyti, tačiau to nedarė.

19.9. Ieškovas prašo taikyti atsakomybę atsakovei A. S. ne [CK 2.87](#) straipsnio pagrindu, bet remdamasis bendraisiais deliktinės atsakomybės pagrindais, taip pat kaip darbdaviui atstovaujanti asmeniui pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 1 dalį. Kreditorius gali reikšti ieškinį tiesiogiai bendrovės valdymo organui, kai atsakovo neteisėti veiksmai yra nukreipti į konkretaus kreditoriaus teisių pažeidimą. Atsakovė A. S., kaip UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovė, priėmė sprendimus vykdyti sutartinius santykius su Vokietijos įmone „GmbH BHC“ be rašytinės sutarties, siūsti savo darbuotojus dirbti į šią įmonę, neužtikrindama, jog ši įmonė su jais pasirašytų laikinojo darbo sutartis, užtikrintų reikiamas saugos ir sveikatos sąlygas ir įvykdytų kitas [DK 78](#) straipsnyje nustatytas pareigas. Tokie A. S. neteisėti veiksmai nulėmė ir (ar) prisidėjo prie žalos ieškoviui padarymo. Atsakovės elgesys yra nesąžiningas komandiruočių darbuotojų atžvilgiu ir nulėmė tai, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ teismui neįrodė laikinojo įdarbinimo santykių, o ieškovas bei kiti UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojai buvo išsiųsti į komandiruočių be realios darbo saugos ir sveikatos apsaugos. Atsakovė A. S. turi būti laikoma subsidiariai atsakinga už ieškoviui padarytą žalą.

19.10. Pirmosios instancijos teismas, sprenddamas dėl ieškovo reikalavimo priteisti jam negautas pajamas periodinėmis išmokomis, nurodė galįs jas priteisti tik iki 2021 m. liepos 1 d., o apeliacinės instancijos teismas, nepaisydamas to, kad ieškovas pateikė jam duomenis, jog jo nedarbingumo lygis yra nustatytas iki 2024 m. sausio 27 d., tik formaliai nurodė, kad jam nėra aišku, koks jis bus vėliau. Todėl nėra aišku, kokius papildomus duomenis ieškovas turėjo pateikti siekdamas įgyvendinti teisę gauti prarastas pajamas periodinėmis išmokomis. Žemesnės instancijos teismų išvados prieštarauja kasacinio teismo praktikai, kad sprendimas priteisti darbuotojui negautas pajamas periodinėmis išmokomis yra prioritetas, nes geriau apsaugo jo interesus, ir kad toks teismo sprendimas galėtų būti atėityje, pasikeitus aplinkybėms, peržiūrėtas. Teismai turėjo visą reikalingą informaciją negautų pajamų dydžiui nustatyti teismo sprendimo priėmimo dieną.

20. Atsakovė „GmbH BHC“ atsiliepimu ir kasacinį skundą prašo netenkinti ieškovo kasacinio skundo. Atsiliepimas grindžiamas šiais argumentais:

20.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir Direktyvos dėl saugos nuostatos negali būti aiškinamos kaip apimančios ir su darbo santykiais nesusijusius civilinius teisinius santykius. Ieškovas neginčija teismų nustatytų aplinkybių, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ nesiejo darbuotojų nuomos teisiniai santykiai. Esant tokioms aplinkybėms, nėra pagrindo vertinti, kad darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių normų taikymas turėtų būti išplėstas, nurodant, jog ieškovo saugą ir sveikatą turėjo, be kita ko, užtikrinti ir Vokietijos įmonė „GmbH BHC“. Keldamas klausimus, neatitinkančius teismų nustatytų faktinių aplinkybių, ieškovas siekia nustatyti kitokias faktines aplinkybes ir dirbtinai sukurti pagrindą patenkinti jo reikalavimus, nors kasacinio teismo praktikoje ne kartą nurodyta, kad faktinės aplinkybės nustato žemesnės instancijos teismai. Priešingai nei teigia ieškovas, žemesnės instancijos teismai nenustatė, jog statybvietėje, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, darbo ir kitų ūkio subjektų darbuotojai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnis negali būti taikomas kai byloje nėra surinkta įrodymų, kad toje pačioje darbo vietoje darbus atliko du darbdaviai.

20.2. Ieškovas ignoruoja nacionalinių teisės aktų nuostatas dėl darbo keliams darbdaviams. Pagal [DK 96 straipsnio](#) 1 dalį, darbo keliams darbdaviams sutartis reikšia 2 susitarimų egzistavimą: 1) susitarimą tarp pirmojo darbdavio ir kitų darbdavių, siekiančių tapti darbo sutarties su darbuotoju šalimis; 2) susitarimą tarp visų darbdavių ir darbuotojo (darbo keliams darbdaviams sutartį), kaip jis apibūdinamas pagal [DK 96–99](#) straipsnius. Šie susitarimai – tai būtina sąlyga tam, kad būtų galima spręsti dėl darbo keliams darbdaviams sutarties egzistavimo. Pagal [DK 43](#) straipsnio 1 dalį, darbo sutartis ir susitarimas dėl jos rūšies privalo būti sudaryti raštu. Ieškovas neįrodė, kad tokia sutartis buvo sudaryta.

20.3. Direktyvos dėl komandiravimo tikslas yra nustatyti pagrindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, kai darbuotojas į kitą valstybę narę siunčiamas teikti paslaugų. Todėl būtent UAB „(duomenys neskelbtini)“ turėjo laikytis ieškoviui saugias darbo sąlygas komandiruočius metu ir jai tenka teisinė atsakomybė už šios pareigos neįgyvendinimą. Tai, kad pastarajai atsakovei kilo pareiga informuoti ieškovą apie saugias darbo sąlygas, tačiau ši pareiga nebuvo įvykdyta, patvirtina ir kiti įrodymai, be kita ko, jos įsakymas, kuriuo darbų vadovui nurodyta instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais. Nėra pagrįsta perkelti našta instruktuoti ir užtikrinti komandiruojančios įmonės darbuotojų saugą bei sveikatą priimančioje valstybėje įsisteigusiam asmeniui, kurį su darbdaviu sieja rangos santykiai. Tokia teisinio reglamentavimo interpretacija leistų darbdaviams, kurie komandiruoja darbuotojus į kitą valstybę narę, piktnaudžiauti ir netaikyti savo darbuotojams saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonių.

20.4. Prašydamas taikyti [CK 6.270](#) straipsnyje nustatytą didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybę, ieškovas netinkamai interpretuoja šią nuostatą ir tuo pačiu metu siekia taikyti tiek sutartinę, tiek deliktinę civilinę atsakomybę, nors pagal Lietuvoje galiojanti teisinį reglamentavimą tokia situacija nėra galima. [CK 6.270](#) straipsnyje, reglamentuojančiame didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybę, yra nustatyta deliktinė civilinė atsakomybė. Kadangi ieškovas byloje pareiškė reikalavimą kildina iš to, kad jis sudarė darbo sutartį su UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir pagal taikytinas taisykles nebuvo užtikrinta jo sveikata ir sauga darbo metu, atsižvelgiant į deliktinės ir sutartinės atsakomybės konkurencijos negalimumo taisykles bei sutartinės atsakomybės prioritetą, deliktinė atsakomybė negali būti taikoma. Apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nurodė, kad [CK 6.270 straipsnis](#) taikomas, kai žala yra padaroma tretiesiems asmenims, nesusijusiems su didesnio pavojaus šaltinio valdytoju ir jo vykdomomis funkcijomis; kai nuo didesnio pavojaus šaltinio poveikio nukentė jo valdytojo darbuotojas, šis straipsnis nėra taikomas, išskyrus atvejus, kai nukentėjęs darbuotojas įvykio metu nevykdė savo darbo funkcijų. Ieškovas, prašydamas taikyti [CK 6.270](#) straipsnį, neįrodinėjo atsakovės „GmbH BHC“ civilinės atsakomybės taikymo sąlygų.

20.5. Kvestionuodamas keltuvo perdavinį UAB „(duomenys neskelbtini)“, ieškovas siekia nustatyti naujas aplinkybes. Keltuvas buvo išnuomotas atsakovei „GmbH BHC“, ši perdavė jį UAB „(duomenys neskelbtini)“, o pastaroji suteikė teisę juo naudotis savo darbuotojams. Teismai aiškiai konstatavo keltuvo perdavimo faktą, o kasacinis teismas iš naujo nenustatė aplinkybių. Esant konstatuotai aplinkybei, kad atsakovė „GmbH BHC“ nebuvo keltuvo valdytoja ir šis keltuvas buvo perduotas UAB „(duomenys neskelbtini)“, negali būti konstatuoti jokie neteisėti atsakovės „GmbH BHC“ veiksmai [CK 6.270 straipsnio](#) prasme. Teiginiai apie keltuvo neperdavimą

teisine prasme yra nepagrįsti. Valdytojas didesnio pavojaus šaltinį gali valdyti bet kokios sutarties ar įgaliojimo pagrindu. Nėra reikalaujama, kad daikto valdymas būtų įformintas rašytiniu dokumentu.

- 20.6. Atsakovės „GmbH BHC“ veiksmų ieškovui kilusios žalos nesieja priežastinis ryšys. Nelaimingo atsitikimo darbe akte nurodyta, kad nelaimingas atsitikimas kilo dėl UAB „(duomenys neskelbtini)“ netinkamo darbo saugos taisyklių užtikrinimo. Atsakovės „GmbH BHC“ veiksmai (keltuvo perdavimas UAB (duomenys neskelbtini)“) nenulėmė ieškovo patirtos žalos. Jeigu UAB „(duomenys neskelbtini)“ būtų tinkamai įvykdžiusi pareigą instruktuoti darbuotojus apie darbo saugos taisykles ir neleidusi ieškovui dirbti darbo sutartyje nesulygto darbo, nelaimingas atsitikimas nebūtų įvykęs. Atsakovei „GmbH BHC“ nebuvo žinoma, kad ieškovas dirbs darbo sutartimi nesulygtą darbą ir naudosis keltuviu.
21. Atsakovė A. S. atsiliepimu į kasacinį skundą prašo netenkinti ieškovo kasacinio skundo jos atžvilgiu. Atsiliepimas grindžiamas šiais argumentais:
- 21.1. Ieškovas neturi reikalavimo teisės atsakovės A. S.,ėjusios UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovo pareigas, atžvilgiu. Kasacinio teismo praktikoje yra pripažįstama, kad kreditorius gali reikšti tiesioginį ieškinį bendrovės vadovams ir dalyviams, be kita ko, kai jie padaro tiesioginę žalą kreditoriui ([CK 6.263 straipsnio](#) pagrindu), jų neteisėti veiksmai nukreipti į konkretaus kreditoriaus teisių pažeidimą, veiksmų neteisėtumas pasireiškia specifiskai, tik konkrečiai kreditoriaus atžvilgiu, ir jei toks neteisėtumas atitinka bendrąjį deliktinei atsakomybei taikomą neteisėtumo kriterijų. Nagrinėjamoje byloje tokių aplinkybių nenustatyta, ieškovui kilusios žalos priežastis yra netinkamas pavojingų darbų organizavimas atsakovės „GmbH BHC“ statybvietėje, tarp šalių kilo ginčas dėl to, kuris iš dviejų juridinių asmenų turėtų atsakyti dėl kilusios žalos.
- 21.2. Ieškovas cituoja teismų praktiką, kurioje buvo vertinamos kitokios nei nagrinėjamoje byloje aplinkybės, ir neteisingai taiko pateiktus išaiškinimus. Atsakovė, kaip UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovė, sudarydama UAB „(duomenys neskelbtini)“ vardu darbo sutartį su ieškovu ir priimdama įsakymą dėl darbuotojų komandiravimo į Vokietiją, kuriame taip pat nurodė darbų vadovui instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais, pasirašytinai supažindinti juos su pareiginiais nuostatais, neatliko neteisėtų veiksmų ieškovo atžvilgiu ir nesukėlė jam žalos. Šiuo laikotarpiu UAB „(duomenys neskelbtini)“ buvo moki, jos finansinė padėtis buvo gera, todėl atsakovei A. S. nekilo jokių fiduciarinių pareigų ieškovui, kaip kreditoriui. Ieškovo patirta žala susijusi su nelaimingu atsitikimu darbe, o ne su atsakovės veiksmais. Todėl ieškovas neturi tiesioginės reikalavimo teisės atsakovei, kaip UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovei. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnyje nustatyta darbdavio, t. y. juridinio asmens, atsakomybė dėl žalos, atsiradusios sužalojus darbuotoją dėl nelaimingo atsitikimo darbe.
- 21.3. Atsakovė A. S. nėra ieškovo darbdavė ir negali būti pripažįstama, kad ji yra subsidiariai atsakinga dėl padarytos žalos atlyginimo. Ieškovo nurodyti teismų išaiškinimai yra pateikti kitokio pobūdžio byloje, kuriose sprendžiamas bankrutuojančių įmonių ir jų vadovų civilinės atsakomybės klausimas dėl žalos juridinio asmens kreditoriui padarymo, kai juridinio asmens vadovo priimtas sprendimas (sudarytas sandoris) sukelia tiek juridinio asmens nemokumą, tiek padaro žalos juridinio asmens kreditoriui; tik tokiu atveju juridinio asmens vadovas subsidiariai atsako su juridiniu asmeniu. Ieškovas atsakovės subsidiariosios atsakomybės atsiradimą sieja ne su jos veiksmais įvykus nelaimingam atsitikimui, o su tuo, kad, praėjus daugiau nei 2 metams nuo jo, UAB „(duomenys neskelbtini)“ galimai tapo nemoki.
- 21.4. Verslo santykius su Vokietijos įmone „GmbH BHC“ nusprendė vykdyti ne atsakovė A. S., o UAB „(duomenys neskelbtini)“ akcininkės sutuoktinis A. D., kuris ėjo projektų vadovo pareigas. Nurodymus A. S. siųsti darbuotojus į komandiruotę davė juridinio asmens dalyvis, sąskaitų išrašymas vyko tiesiogiai dalyvaujant A. D. ir buhalterei, pinigus pagal išrašytas sąskaitas gavo UAB „(duomenys neskelbtini)“. Ieškovas iki darbo sutarties su UAB „(duomenys neskelbtini)“ sudarymo žinojo, kad bus komandiruojamas į Vokietiją statybos darbams, kadangi jis jau anksčiau vykdė tapatų darbą tame pačiame objekte Vokietijoje būdamas A. D. įdarbintas UAB (duomenys neskelbtini). Atsakovė A. S. pasitraukė iš UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriaus pareigų 2019 m. kovo 18 d., iki tol ieškovas buvo gydomas Vokietijoje ir nebuvo pareiškęs reikalavimų UAB „(duomenys neskelbtini)“ dėl žalos atlyginimo, įvykio aplinkybės dar buvo tiriamos, todėl atsakovė A. S. objektyviai negalėjo UAB „(duomenys neskelbtini)“ gaunamų pajamų iš Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ skirti ieškovo patirtai žalai atlyginti.
- 21.5. Ieškovas nepagrįstai nurodo, kad atsakovė A. S. neužtikrino jam saugių darbo sąlygų Vokietijoje ir (ar) neužtikrino, kad jis neatliktų darbo, kuris buvo nesulygtas pagal jo darbo sutartį. Atsakovei nebuvo žinomos šios aplinkybės; ji buvo paskyrusi už darbų saugą atsakingą asmenį, šis vyko kartu su ieškovu į objektą. A. S. nedavė ieškovui nurodymo griauti sieną, apie šių darbų pobūdį ir mastą jai nebuvo žinoma ir nebuvo pranešta iki nelaimingo atsitikimo darbe. Ieškovas nepranešė S. S., kad jam buvo pavesta dirbti darbą, kuris nėra nustatytas darbo sutartyje. A. S. UAB „(duomenys neskelbtini)“ vykdė renginių organizavimo funkcijas, ši veikla buvo vykdoma išimtinai Lietuvoje.
22. Kiti byloje dalyvaujantys asmenys įstatymų nustatyta tvarka nepateikė atsiliepimų į kasacinį skundą.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribų

23. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 353 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kasacinis teismas patikrina apskųstus sprendimus ir (ar) nutartis teisės taikymo aspektu neperžengdamas kasacinio skundo ribų; kasacinis teismas yra saistomas pirmosios ir apeliacinės instancijos teismu nustatytu aplinkybiu. Toks bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribų (ir kartu kasacinio proceso paskirties) apibrėžimas reiškia, kad kasacinis teismas sprendžia išimtinai teisės klausimus, be to, tik tokius klausimus, kurie yra tiesiogiai iškelti kasaciniame skunde (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-2-684/2021, 19 punktas).
24. Nagrinėjamu atveju ieškovas byloje pareiškė reikalavimus priteisti jam solidariai iš atsakovių UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ turtinės ir neturtinės žalos, kilusios ieškovui patyrus susižalojimą nelaimingo atsitikimo darbe metu, atlyginimą, o tuo atveju, jeigu atsakovei „GmbH BHC“ pareikšti reikalavimai būtų atmesti priteisti šias sumas iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir subsidiariai iš atsakovės A. S., ginčui aktualiu laikotarpiuėjusios UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriaus pareigas. Bylą nagrinėję teismai ieškovo reikalavimus patenkino iš dalies, priteisdami ieškovui neturtinės žalos atlyginimą bei dalį jo prašytos turtinės žalos atlyginimo sumos iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“. Grįsdami tokį sprendimą, teismai, be kita ko, nustatė, kad atsakovių UAB „(duomenys neskelbtini)“

neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ nesiejo darbuotojų nuomos teisiniai santykiai iratsakovė „GmbH BHC“ šiuo atveju nelaikytina laikino darbo naudotoja. Teismai nustatė, kad pastarąsias atsakoves siejo rangos santykiai – atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ atliko statybos rangos darbus atsakovei „GmbH BHC“, opastaroji sumokėjo UAB „(duomenys neskelbtini)“ už atliktus darbus. Atitinkamai, atsižvelgdami į tai, kad būtent atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“, kaip ieškovo darbdavė, turėjo pareigą užtikrinti jam saugias darbo sąlygas, teismai priteisė jam žalos atlyginimą iš šios atsakovės. Kasaciniame skunde ieškovas nekvestionuoja bylą išnaginėjusių teismų padarytos išvados dėl atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ atsakomybės. Ieškovas taip pat nekvestionuoja ir jam priteisto neturtinės žalos atlyginimo dydžio. Todėl šie klausimai nepatenka į bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme ribas.

25. Ieškovas, nesutikdamas su bylą nagrinėjusių teismų padaryta išvada, kad nėra pagrindo atsakovių Vokietijos įmonės „GmbH BHC“ ir A. S., ginčui aktualiu laikotarpiuėjusios UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriaus pareigas, atsakomybei dėl ieškoviui padarytos žalos, kasaciniu skunde teikia argumentus dėl netinkamo ginčui aktualių teisės aktų nuostatų aiškinimo ir taikymo. Ieškovas nurodo, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė Direktyvos dėl komandiravimo nuostatas, reglamentuojančias pareigą užtikrinti komandiruotiems darbuotojams tokias pačias, kaip ir komandiravimo valstybėje dirbantiems darbuotojams, darbo sutarties sąlygas dėl darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos, Direktyvos dėl darbuotojų saugos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas, reglamentuojančias keliems darbdaviams, kurių darbuotojai dirba kartu, kylančią pareigą bendradarbiauti įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, ir [CK](#) 6.270 straipsnio nuostatas dėl teisėto didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybės tuo atveju, kai didesnio pavojaus šaltinis pažeidžiant susitarimo sąlygas yra perduodamas kitam valdytojui. Dėl šios priežasties, ieškovo vertinimu, teismai nepagrįstai nenustatė teisinio pagrindo atsakovės „GmbH BHC“ atsakomybei kilti. Ieškovas kasaciniame skunde taip pat nurodo, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė [CK](#) bei [DK](#) nuostatas, reglamentuojančias dėl sveikatos sužalojimo negautų pajamų nustatymo tvarką, todėl netinkamai apskaičiavo jam priteistinas negutas pajamas už laikotarpį iki 2021 m. birželio mėn. ir nepagrįstai nepriteisė jam turtinės žalos atlyginimo periodinėmis išmokomis. Šie ieškovo iškelti klausimai sudaro bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme dalyką.
26. Iš ieškovo kasacinio skundo turinio matyti, jog ieškovas taip pat abejoja dėl teismų padarytų išvadų, kad atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ ir Vokietijos įmonė „GmbH BHC“ nebuvo sudariusios darbuotojų nuomos sutarties ir kad jas siejo tik rangos teisiniai santykiai t. y. dėl atsakovės siejusių teisinių santykių kvalifikavimo pagrįstumo. Vis dėlto ieškovas kasaciniu skunde nepateikė jokių teisinių argumentų, pagrindžiančių jo poziciją ir netinkamą teisės aiškinimą bei taikymą šiuo aspektu, todėl šis klausimas nepatenka į kasacinės bylos nagrinėjimo ribas. Teisėjų kolegija, nagrinėdama pirmiau nurodytus bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme dalyką sudarančius klausimus, rensis bylą nagrinėjusių teismų išvadomis dėl atsakovių tarpusavio santykių teisinio kvalifikavimo.

Dėl komandiruojamus darbuotojus priimančių subjektų atsakomybės pagal Direktyvą dėl komandiravimo

27. Darbuotojo, kuris siunčiamas teikti paslaugų į kitą valstybę narę (komandiruojamo darbuotojo), statusas lemia tam tikrų pamatinių teisių ir garantijų užtikrinimo Europos Sąjungos lygmeniu poreikį, kadangi konkurencija tarp skirtingų valstybių narių paslaugų teikėjų neturi sukelti minimaliųjų arba imperatyviųjų darbo standartų konkurencijos, galinčios pažeisti silpnesniosios šalies – darbuotojo – interesus. Siekis užtikrinti sąžiningą konkurenciją darbuotojų komandiravimo teikti paslaugas srityje nulėmė Direktyvos dėl komandiravimo, reglamentuojančios komandiruojamo darbuotojo statusą ir komandiruojamam darbuotojui taikomas garantijas, priėmimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-373-248/2019, 35 ir 36 punktai). Direktyva dėl komandiravimo buvo priimta 1996 m. gruodžio 16 d., o 2018 m. birželio 28 d. jos nuostatos buvo iš dalies pakeistos Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Lietuvoje Direktyvos dėl komandiravimo nuostatos iki 2017 m. liepos 1 d. buvo įgyvendinamos Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymu. Nuo 2017 m. liepos 1 d. šios direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę perkelia [DK](#) 108–109 straipsniai.
28. Direktyvos dėl komandiravimo taikymo sritis yra apibrėžta jos 1 straipsnyje. Vadovaujantis aptariamomis nuostatomis 1 dalimi, ši direktyva yra taikoma valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją pagal šio straipsnio 3 dalį. Nurodyto straipsnio 3 dalies a punkte reglamentuota, kad Direktyva dėl komandiravimo, be kita ko, taikoma tada, kai šio straipsnio 1 dalyje paminėtos įmonės savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasi sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyvos (ES) 2018/957 1 straipsnio 1 punktu Direktyvos dėl komandiravimo 1 straipsnio 1 dalis papildyta nuostata, kad šia direktyva užtikrinama komandiruotų darbuotojų apsauga jų komandiruotės metu laisvės teikti paslaugas atžvilgiu, nustatant privalomas nuostatas dėl darbo sąlygų ir darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos, kurių turi būti laikomasi.
29. Konkretūs reikalavimai dėl komandiruojamiems darbuotojams taikytinų darbo sutarties sąlygų yra aptarti Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio 1 dalyje, iš dalies pakeistoje Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva (ES) Nr. 2018/957. Šioje nuostatoje nurodyta, kad valstybės narės užtikrina, jog nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, garantuotų darbo sutarties sąlygas, apimančias toliau nurodytus dalykus, kurie valstybėje narėje, kurioje darbas atliekamas, yra nustatyti įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinai laikais arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį. Tokios sąlygos, pagal aptariamą nuostatą, yra: a) maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas; b) minimali mokamų metinių atostogų trukmė; c) darbo užmokestis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomų profesinių pensijų sistemoms; d) darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti, visų pirma, kai tai daro laikinojo įdarbinimo įmonės, sąlygos; e) darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos sąlygos; f) apsaugos priemonės, susijusios su nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygomis; g) vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos; h) darbuotojų apgyvendinimo, kai jį darbuotojams, dirbantiems kitoje nei jų įprasta darbo vieta, užtikrina darbdavys, sąlygos; i) komandiruotinį ar išlaidų kompensavimas, siekiant padengti toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esančių darbuotojų kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas. Taigi, aptartos nuostatos užtikrina, kad pirmiau nurodytais aspektais, be kita ko, ir darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos klausimais, komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos tokios pačios sąlygos, kokios yra taikomos darbuotojams, dirbantiems valstybėje, į kurią yra komandiruojamas darbuotojas.
30. Pažymėtina, kad Direktyvoje dėl komandiravimo išdėstytas reglamentavimas dėl komandiruojamiems darbuotojams turimų garantuoti darbo sutarties sąlygų nėra savitiksli. Šio reglamentavimo paskirtis ir tikslai yra atskleisti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT, Teisingumo Teismas) jurisprudencijoje. Aiškindamas Direktyvos dėl komandiravimo ir ją iš dalies pakeičiančios Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyvos (ES) 2018/957 paskirtį, Teisingumo Teismas nurodė, kad šiais Europos Sąjungos teisės aktais yra siekiama užtikrinti dviejų interesų pusiausvyrą, t. y., viena vertus, visų valstybių narių įmonių galinbę teikti paslaugas vidaus rinkoje komandiruojant darbuotojus iš įsisteigimo valstybės narės į valstybę narę, kur jos teikia savo paslaugas, ir, kita vertus, apsaugoti komandiruotų darbuotojų teises. Šiuo tikslu priimdamos 2018 m. birželio 28 d. direktyvą (ES) 2018/957 Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas siekė užtikrinti laisvę teikti paslaugas teisingomis sąlygomis, t. y. priimdamos teisės normas, užtikrinančias konkurenciją, kuri toje pačioje valstybėje narėje nebūtų grindžiama iš esmės skirtingų darbo sutarties sąlygų taikymu, atsižvelgiant į tai, ar darbdavys įsisteigęs toje valstybėje narėje, ir kartu – kuo didesnę komandiruotų darbuotojų apsaugą, nes ši apsauga, be kita ko, kaip tai patvirtina šios direktyvos 10 konstatuojamoji dalis, yra būdas „garantuoti laisvę teikti paslaugas teisingomis sąlygomis“. Minėta direktyva siekiama užtikrinti, kad komandiruotų darbuotojų darbo sąlygos būtų kuo labiau panašios į tų darbuotojų, kurie dirba priimančiojoje valstybėje narėje įsisteigusiame įmonėse, darbo sąlygas ir atitinkamai didesnę komandiruotų darbuotojų apsaugą šioje valstybėje narėje (ESTT 2020 m. gruodžio 8 d. sprendimas byloje *Vengrija prieš*

31. Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad nuo pat Direktyvos dėl komandiravimo priėmimo, siekiant pagerinti naudojimąsi laisve teikti tarpvalstybines paslaugas, jau buvo atsižvelgta į būtinybę užtikrinti konkurenciją, kuri nebūtų grindžiama iš esmės skirtingų darbo sutarties sąlygų taikymu toje pačioje valstybėje narėje, atsižvelgiant į tai, ar darbdavys joje įsisteigęs, ir atitinkamai komandiruočių darbuotojų apsaugą. Konkrečiai šios direktyvos 3 straipsnyje buvo nurodytos priimančiojoje valstybėje narėje taikomos darbo sąlygos, kurias šios valstybės narės teritorijoje turėjo užtikrinti darbdaviai jų komandiruotiems darbuotojams (ESTT 2020 m. gruodžio 8 d. sprendimas byloje *Vengrija prieš Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą, C-620/2018, 58–60 punktai; 2020 m. gruodžio 8 d. sprendimas byloje Lenkijos Respublika prieš Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą, C-626/2018, 63–65 punktas).*
32. Nurodytos Direktyvos dėl komandiravimo normos ir Teisingumo Teismo išaiškinimai, teisėjų kolegijos vertinimu, suponuoja išvadą, kad šioje direktyvoje nustatyti reikalavimai, susiję su atitinkamų joje išvardytų komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimu, saisto darbuotojus komandiruojančias įmones, o ne tokius darbuotojus priimančius subjektus. Tokią išvadą pagrindžia tiek minėtos Direktyvos dėl komandiravimo taikymo sritį apibrėžiančios normos, kuriose, be kita ko, nurodyta, kad ji taikoma įmonėms, komandiruojančioms darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją, tiek Teisingumo Teismo praktikoje pateikti išaiškinimai dėl dvejopų šios direktyvos tikslų, kurie pasireiškia ne tik kaip siekis užtikrinti komandiruojamiems darbuotojams tapčias darbo sąlygas, kaip ir asmenims, dirbantiems valstybėje, į kurią darbuotojai yra komandiruojami, bet taip pat ir kaip siekis sudaryti sąžiningas konkurencines sąlygas visiems ūkio subjektams, nepaisant to, kurioje valstybėje jie yra įsisteigę. Kitoks šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimų aiškinimas, nurodant, kad pareiga užtikrinti Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnyje nurodytas darbo sąlygas, be kita ko, dėl minimalių užmokesčio normų taikymo, tenka komandiruojamą darbuotoją priimančiam subjektui, nederama su Direktyvai dėl komandiravimo keliamu tikslu užtikrinti sąžiningą konkurenciją, panaikinant galimybę kitoje valstybėje įsisteigusioms įmonėms taikyti žemesnius darbo sąlygų standartus komandiruotiems darbuotojams ir įgyti dėl to konkurencinį pranašumą.
33. Pažymėtina, kad Direktyvos dėl komandiravimo normų turinys, jų loginė struktūra ir išdėstymas nesudaro pagrindo vertinti, kad ankstesniame šios nutarties punkte padarytos išvados dėl subjekto, kurį saisto iš šios direktyvos kylanti pareiga garantuoti komandiruojamiems darbuotojams atitinkamas darbo sutarties sąlygas, apima ne visas Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio 1 dalyje išvardytas darbo sutarties sąlygas. Tiek Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio, tiek šį straipsnį iš dalies pakeičiančio Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyvos (ES) 2018/957 1 straipsnio turinys patvirtina, kad visos Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio 1 dalies papunkčiuose išvardytos komandiruojamiems darbuotojams turimos garantuoti darbo sąlygos, tiek susijusios su darbuotojams mokėtiniu užmokesčiu, tiek ir su jiems taikytinomis sveikatos, higienos ir darbo saugos garantijomis ir pan., yra išvardytos toje pačioje normoje kaip lygiagrečiai taikomos garantijos. Todėl visų šių darbo sutarties sąlygų, taip pat ir sąlygų, susijusių su darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos reikalavimais, atitiktį reikalavimams, keliamiems valstybėje, į kurią yra komandiruojamas darbuotojas, privalo užtikrinti ji komandirujantis asmuo.
34. Remdamasi nurodytais argumentais, teisėjų kolegija padaro išvadą, kad nors ieškovas teisingai nurodo, kad, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, tiek komandiruotiems darbuotojams, tiek ir darbuotojams, dirbantiems valstybėje, į kurią darbuotojai yra komandiruojami, turi būti garantuotos tokios pačios darbo sąlygos dėl darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos, ieškovas nepagrįstai teigia, kad pareiga įgyvendinti šią garantiją tenka darbuotojus priimančiai šaliai. Todėl nesutiktina su ieškovo argumentais, kad atsakovė „GmbH BHC“ tinkamai nevykdė Direktyvoje dėl komandiravimo išdėstytų įpareigojimų, susijusių su darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų užtikrinimu, ir dėl tokio pareigų nevykdymo jai turi kilti civilinė atsakomybė.

Dėl kelių darbdavių, dirbančių toje pačioje vietoje, atsakomybės pagal Direktyvą dėl saugos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą

35. Pagal Direktyvos dėl saugos 1 straipsnio 1 dalį, šios direktyvos paskirtis yra nustatyti priemonės, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šiam tikslui Direktyvoje dėl saugos yra pateikti bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingų atsitikimų lemiančių veiksnių pašalinimo, informavimo, konsultavimo, proporcingo dalyvavimo pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką ir darbuotojų bei jų atstovų profesinio mokymo, taip pat bendrosios gairės dėl minėtų principų įgyvendinimo (Direktyvos dėl saugos 1 straipsnio 2 dalis). Direktyvoje dėl saugos išdėstytas reglamentavimas yra perkeltas į Lietuvos teisę priėmus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, kuriame, be kita ko, yra siekiama įtvirtinti teises nuostatas ir reikalavimus siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti, taip pat nustatyti darbdavių, darbdavių atstovų ir darbuotojų teises bei pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1 straipsnio 1 dalies 1 ir 4 punktai).
36. Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnio 1 dalimi, kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai; saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Nurodytos darbdavio pareigos turinys yra detalizuotas ir išsamiau atskleistas kituose Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsniuose.
37. Darbdavių pareigos užtikrinti darbuotojams saugias darbo sąlygas įgyvendinimo ypatybės susiklosčius specifinei situacijai, kai darbus toje pačioje vietoje atlieka kelių darbdavių darbuotojai, yra aptartos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnyje. Pagal šiam straipsnyje išdėstytą reglamentavimą, du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba. Ši norma taip pat nustato, kad, siekdamai apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, darbdaviai bendradarbiauja ir koordinuoja veiksmus, įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatas, ir informuoja vienas kitą, darbuotojų atstovus, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai bei darbuotojus apie galimus pavojus ir rizikos veiksmus, prireikus parengia bendradarbiavimo ir veiksmų koordinavimo tvarkos aprašą. Taigi, aptariama teisės norma, viena vertus, yra išplečiama darbdaviams tenkanti pareiga užtikrinti darbuotojų saugą, nurodant, kad ši pareiga yra siejama su visų darbuotojų, ne tik įdarbintų konkrečiam darbdaviui, saugos užtikrinimu. Kita vertus, yra nustatytos ir aiškios jos taikymo ribos, šios normos taikymą siejant su situacijomis, kai kelių darbdavių įdarbinti asmenys vykdo darbus toje pačioje vietoje. Tokios šios normos taikymo ribos atsispindi ir teismų praktikoje.
38. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, sprenddamas klausimą dėl kelių darbdavių atsakomybės dėl darbuotojui sukeltos žalos, yra pripažinęs, kad egzistuoja pagrindas taikyti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnį susiklosčius situacijai, kai vienos bendrovės darbuotojas buvo sužalotas vykdydamas granito pjaustymo staklių išmontavimo darbus kitos bendrovės teritorijoje, kur atliekant darbus buvo naudojamas pastarajai bendrovei (ne sužaloto darbuotojo darbdavei) priklausantis krautuvais ir juo dirbo šios bendrovės (ne sužaloto darbuotojo darbdavė) darbuotojas. Kasacinis teismas šioje nutartyje nurodė, kad abi bendrovės nevykdė joms įstatyme nustatytos pareigos užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas bendrai dirbantiems jų abiejų darbuotojams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-219/2008).

39. Iš esmės analogiškai Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnis yra aiškinamas ir taikomas ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje nagrinėjant bylas dėl Valstybinės darbo inspekcijos sprendimų teisėtumo. Antai 2018 m. lapkričio 14 d. nutartyje, priimtoje administracinėje byloje Nr. A-770-756/2018, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pripažinęs kelių darbdavių bendrų darbų vykdymą ir pagrindą taikyti aptariamą nuostatą situacijoje, kai pagal darbdavių susitarimą vienas iš jų (VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija) įsipareigojo nufilmuoti ir transliuoti kito (Kauno valstybinio muzikinio teatro) rengiamą apdovanojimų ceremoniją, o pastarasis įsipareigojo, be kita ko, skirti technines priemones ir jas prižiūrintį personalą, tačiau vykdant bendrus darbus Kauno valstybinio muzikinio teatro patalpose buvo sužalotas VŠĮ Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos darbuotojas.
40. Apibendrinant nustatytą teisinį reguliavimą ir teismų praktiką, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnis taikytinas tik nustačius šias sąlygas: pirma, ar dviejų ar daugiau darbdavių darbuotojai atliko bendrus darbus; antra, ar darbai buvo atlikti toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietose.
41. Nagrinėjamu atveju ieškovas, grįsdamas poreikį taikyti atsakovei „GmbH BHC“ civilinę atsakomybę aptariamų pagrindų, kasaciniame skunde nurodo, kad byloje yra nustatyta, jog, be jo darbdavės UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojų, vykdžiusių sienų griovimo darbus, statybvietėje kartu su jais dirbo ir atsakovės „GmbH BHC“ ar kitų jos pasitelktų rangovų darbuotojai. Ieškovas nurodo, kad šie darbuotojai išveždavo iš statybvietės statybines atliekas, ruošė pagrindą trinkelėms lauke pakloti, keitė garažo vartus ir kt. Tačiau, priešingai nei nurodo ieškovas, byla nagrinėjė teismui nenustatė aplinkybių, kad tuo metu, kai įvyko ieškovo žalą sukėlęs įvykis, atsakovės „GmbH BHC“ teritorijoje, kurioje dirbo ieškovas, dirbo ir pastarosios bendrovės darbuotojai. Ieškovas kasaciniu skundu neteikia argumentų, jog šie faktai yra nustatyti netinkamai, pažeidžiant įrodymų vertinimo taisykles. Byloje yra nustatyti tik faktai, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojai, įskaitant ir ieškova, atliko darbus atsakovės „GmbH BHC“ statybvietėje ir kad pastaroji bendrovė perdavė ieškovo darbdavei atsakovei UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbo priemonę – keltuą, kuris vėliau buvo naudojamas atliekant sienos griovimo darbus. Teisėjų kolegijos vertinimu, vien šios aplinkybės nesudaro pagrindo konstatuoti abiejų bendrovių darbuotojų bendro darbo statybvietėje fakto.
42. Dviem ar daugiau darbdaviams atliekant bendrus darbus toje pačioje vietoje ar darbo vietose objektyviai kyla poreikis koordinuoti darbuotojų veiklą, o jos nesukordinavus, kyla didesnė rizika ir grėsmė darbuotojų sveikatai ir saugai. Todėl būtent dviejų ar daugiau darbdavių darbuotojų bendrų darbų atlikimas toje pačioje darbo vietoje ar tose pačiose darbo vietose lemia papildomas darbdavių pareigas ir specialų darbdavių pareigų darbuotojams pasiskirstymą, o tai reiškia ir papildomą jų atsakomybę. Vien aplinkybė, kad asmenys sudaro rangos sutartį dėl statybos darbų atlikimo, nereiškia, kad užsakovo ir rangovo darbuotojai atliks bendrus darbus toje pačioje darbo vietoje, net jei ir rangos sutartyje nustatyta užsakovo pareiga pasirūpinti reikiamomis darbo priemonėmis rangos sutarčiai vykdyti.
43. Byloje nenustačius dviejų darbdavių darbuotojų bendrų darbų toje pačioje vietoje, nėra pagrindo konstatuoti bendrą abiejų bendrovių atsakomybę už netinkamą darbų organizavimą ir bendrą pareigą atlyginti UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojui sukeltą žalą. Todėl ieškovo kasacinio skundo argumentai, kad byla nagrinėjė teismui nepagrįstai netaikė Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnio atsakovės „GmbH BHC“ atsakomybei konstatuoti, vertintini kaip nepagrįsti.

Dėl didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybės

44. Ieškovas kasaciniu skundu teigia, kad byla nagrinėjė teismui netinkamai aiškino ir taikė teisės normas, reglamentuojančias didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybę. Ieškovas nurodo, kad atsakovė „GmbH BHC“ nebuvo perdavusi teisėtai pagrindais atsakovei UAB „(duomenys neskelbtini)“ keltu, kuriame dirbo ieškovas, kai įvyko žalą sukėlęs įvykis darbe, todėl atsakovė „GmbH BHC“ išliko teisėta jo valdytoja, o UAB „(duomenys neskelbtini)“, kurios darbuotojai faktiškai naudojo keltu, tapo jo neteisėta valdytoja. Todėl nustačius, kad atsakovė „GmbH BHC“ buvo teisėta keltu valdytoja o UAB „(duomenys neskelbtini)“ – neteisėta, dėl šio keltu sukeltos žalos abi atsakovės turi atsakyti solidariai [CK 6.270 straipsnio](#) pagrindu.
45. Didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybės už padarytą žalą pagrindai yra nustatyti [CK 6.270 straipsnyje](#). Pagal aptariamą nuostatą 1 dalį, 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. Šio straipsnio 2 dalyje detalizuota, kad atsakovas pagal šį straipsnį yra didesnio pavojaus šaltinio valdytojas, t. y. asmuo, valdantis šį šaltinį nuosavybės, patikėjimo teise ar kitokiu teisėtu pagrindu (panaudos, nuomos ar kitokios sutarties pagrindu, pagal įgaliojimą ir t. t.). [CK 6.270 straipsnio](#) 3 dalyje yra nustatyta, kad didesnio pavojaus šaltinio valdytojas neatsako už padarytą žalą, jeigu įrodo, kad galimybę valdyti didesnio pavojaus šaltinį jis prarado dėl kitų asmenų neteisėtų veiksmų. Šiuo atveju už padarytą žalą atsako asmuo ar asmenys, neteisėtai užvaldę didesnio pavojaus šaltinį. Jeigu dėl valdymo netekimo yra ir valdytojo kaltės, tai šis ir didesnio pavojaus šaltinį neteisėtai užvaldęs asmuo atsako solidariai.
46. Kasacinio teismo praktikoje yra išaiškinta, kad, vadovaujantis [CK 6.270 straipsnio](#) 2 dalimi, teisėtas didesnio pavojaus šaltinio valdymas yra tada, kai jis atliekamas teisėto civilinio sandorio pagrindu, esant valdymą perduodančio ir valdymą priimančio asmens valiai. Sandorį dėl valdymo perdavimui sudarančių asmenų valia yra ribojama [CK 6.156 straipsnio](#) 1 dalyje, 6.157 straipsnyje nustatytų sutarties laisvės principo ribų – imperatyviųjų teisės normų. Valdymo perdavimas yra tada, kai valdymą įgyjantis asmuo įgauna teisę daryti didesnio pavojaus šaltiniui faktinį poveikį, savarankiškai priimti sprendimus dėl jo naudojimo (net ir trumpą laiką) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. balandžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-49-788/2016). Vadinas, teisėtu didesnio pavojaus šaltinio valdymu gali būti pripažįstami atvejai, kai asmuo, nepažeisdamas ankstesnio didesnio pavojaus šaltinio esančio objekto valdytojo valios, įgyja galimybę savo nuožiūra naudoti šį objektą ir sandoris, kurio pagrindu asmuo šią teisę įgyjo, nepažeidžia imperatyviųjų teisės aktuose nustatytų reikalavimų.
47. Kasacinis teismas taip pat yra išaiškinęs, kad [CK 6.270 straipsnio](#) 3 dalyje nustatytu teisiniu reguliavimu yra reglamentuojama speciali situacija, kai teisėtas didesnio pavojaus šaltinio valdytojas praranda didesnio pavojaus šaltinio kontrolę dėl neteisėto didesnio pavojaus šaltinio valdytojo veiksmų. Tokiu atveju teisėto didesnio pavojaus šaltinio valdytojo kartu su neteisėtu didesnio pavojaus šaltinio valdytoju solidarioji atsakomybė atsiranda tik tada, jei teisėtas didesnio pavojaus šaltinio valdytojas yra kaltas dėl valdymo netekimo. Todėl siekiant taikyti solidariąją teisėto didesnio pavojaus šaltinio valdytojo ir neteisėto didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybę [CK 6.270 straipsnio](#) 3 dalies pagrindu, visų pirma, būtina nustatyti neteisėto užvaldymo faktą, o tik tada faktą, ar teisėtas didesnio pavojaus šaltinio valdytojas yra kaltas dėl tokio valdymo netekimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-59-1075/2023, 21 punktą). Teismų praktikoje neteisėtu užvaldymu laikomas didesnio pavojaus šaltinio valdymas be valdytojo sutikimo, leidimo ar žinios (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-429/2012).
48. Kita vertus, kasacinio teismo praktikoje taip pat yra išaiškinta, kad didesnio pavojaus šaltinio savininko solidarioji atsakomybė už padarytą žalą gali kilti ne tik tais atvejais, kai didesnio pavojaus šaltinis buvo užvaldytas be jo savininko valios, tačiau ir tais atvejais, kai didesnio pavojaus šaltinio valdymą jis savo valia perdavė kitam asmeniui, tačiau kito asmens valdymas pripažintinas neteisėtu dėl priežasčių, nesusijusių su neteisėtu didesnio pavojaus šaltinio užvaldymu. Tokiu atveju didesnio pavojaus šaltinio valdymą neteisėtai (pažeidžiant tam tikrus viešosios teisės nustatytus draudimus) perleidusio valdytojo civilinė atsakomybė nustatoma pagal bendrąsias deliktinės atsakomybės taisykles (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. kovo 12 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-59-1075/2023 23 punktą ir jame nurodytą kasacinio teismo praktiką).
49. Kaip pagrįstai nurodo ieškovas, nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad atsakovė „GmbH BHC“, nuomos teise valdžiusi keltu, kuriame dirbo

ieškovas įvykus žalą sukėlusiam įvykiui, perdavė jį ieškovo darbdavėi atsakovei UAB „(duomenys neskelbtini)“, o pastaroji savo ruožtu perdavė jį naudotis savo darbuotojams, faktiškai atlikusiems darbus statybvietėje. Taigi, keltuvo valdytoja ginčui aktualiu laikotarpiu buvo UAB „(duomenys neskelbtini)“. Tačiau, teisėjų kolegijos vertinimu, atsižvelgiant į byloje nustatytas aplinkybes, nėra pagrindo nuspręsti, kad atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ buvo neteisėta keltuvo valdytoja [CK 6.270 straipsnio](#) taikymo aspektu.

50. Pirmiausiai iš bylos aplinkybių matyti, kad atsakovė „GmbH BHC“ atsakovei UAB „(duomenys neskelbtini)“ keltuvą perdavė savo valia. Byloje nėra nustatyta, kad atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ užvaldė keltuvą be atsakovės „GmbH BHC“ valios.
51. Antra, byloje taip pat nėra nustatyta ir aplinkybių, patvirtinančių, kad keltuvą būtų buvęs perduotas UAB „(duomenys neskelbtini)“ pažeidžiant viešosios teisės normas. Tokių viešosios teisės normomis nustatytų draudimų pažeidimo ieškovas neįrodinėjo ir kasaciniame skunde. Aplinkybė, kad UAB „(duomenys neskelbtini)“ yra neteisėta keltuvo valdytoja, o atsakovė „GmbH BHC“ išliko teisėta didesnio pavojaus šaltinio (keltuvo) valdytoja, nepaisant jo faktinio perdavimo UAB „(duomenys neskelbtini)“, ieškovas įrodinėja atsakovės „GmbH BHC“, kaip keltuvo nuomininkės, ir jo nuomotojos tarpusavio susitarimų dėl keltuvo naudojimo pažeidimu. Vadovaujantis pirmiau nurodytu teisiniu reguliavimu ir remiantis kasacinio teismo išaiškinimais, šalių tarpusavio susitarimo sąlygų pažeidimas nesudaro pagrindo pripažinti UAB „(duomenys neskelbtini)“ neteisėta didesnio pavojaus šaltinio valdytoja. Sutarties sąlygų, susijusių su daikto naudojimu, pažeidimas gali būti pagrindu taikyti šalių tarpusavio sutartinę atsakomybę, tačiau neturi reikšmės valdymo neteisėtumui konstatuoti [CK 6.270 straipsnio](#) aspektu.
52. Remiantis nurodytais argumentais, konstatuotina, kad kasacinio skundo argumentais nepagrindžiamas netinkamas [CK 6.270 straipsnio](#) aiškinimas ir taikymas nagrinėjamoje byloje.

Dėl juridinio asmens (darbdavio) vadovo atsakomybės už darbuotojo sveikatai sukeltą žalą

53. Ieškovas kasaciniame skunde nurodo, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė materialiosios teisės normas, reglamentuojančias vadovo atsakomybę, ir nepagrįstai nepripažino subsidiariosios atsakovės A. S., kuri ginčui aktualiu laikotarpiu ėjo ieškovo darbdavės UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriaus pareigas, atsakomybės. Ieškovo teigimu, yra pagrindas taikyti subsidiariąją atsakovės A. S. atsakomybę bendraisiais civilinę atsakomybę reglamentuojančiais pagrindais, taip pat taikant atsakomybę jai kaip darbdavio atstovei bei tiesioginę atsakomybę kaip bendrovės vadovei.
54. Šioje nutartyje jau minėta, kad, pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas, pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra nustatyta darbdaviui. Tokios darbdavio pareigos yra nustatytos ir [DK 158 straipsnyje](#), kuriame nurodyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, taip pat kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės yra finansuojamos darbdavio lėšomis ([DK 158 straipsnio 1 ir 4 dalys](#)). Pareiga atsakyti už darbuotojams kilusią žalą neužtikrinus jiems saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų tenka taip pat darbdaviui ([DK 151 straipsnis](#)).
55. [CK 6.264 straipsnio 1](#) dalyje nustatyta, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbinės (tarnybinės) pareigas, kaltės. Šioje normoje yra nustatytas vienas iš netiesioginės atsakomybės atvejų, kai žalą privalo atlyginti asmuo, kuris jos nepadarė, bet yra atsakingas už žalą padariusio asmens veiksmus. Pagal aptariamą nuostatą, samdantis darbuotojus asmuo privalo ne tik pats laikytis įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų, stengtis nepadarinti kitiems civilinių teisių santykių dalyviams žalos, bet ir kontroliuoti savo darbuotojų elgesį. Toks asmuo yra atsakingas už tai, kad jo darbuotojai, atlikdami darbo pareigas, laikytųsi teisės aktų reikalavimų, nepažeistų bendrojo pobūdžio pareigos elgtis atidžiai ir rūpestingai ir tokiu būdu nepadarėtų kitiems žalos. Netiesioginės atsakomybės taikymo atveju dėl asmeniui padarytos žalos kaltas yra darbuotojas. Samdančio darbuotojus asmens kaltė yra sutapatinama su darbuotojo kalte ir darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jei už tą žalą ne darbo metu atsakytų pats darbuotojas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-114/2011).
56. Šiame kontekste pažymėtina, kad nors pareiga atsakyti už darbuotojų veiksmais sukeltą žalą tenka darbdaviui, kasacinio teismo praktikoje yra išskirtas ir atvejis, kai tokia atsakomybė gali būti taikoma ir žalą sukėlusiam asmeniui – kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad darbuotojas, padaręs žalą nusikalstamais veiksmais, kurie yra konstatuoti Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, ir iki žalos atlyginimo išnykus subjektui (darbdaviui), privalančiam už jį atlyginti žalą, gali būti tiesioginės civilinės atsakomybės subjektas (tiesioginis skolininkas) pagal deliktinę prievolę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-328-248/2015). Tačiau iš nurodytos taisyklės turinio matyti, kad ši galimybė yra taikoma itin išimtiniais atvejais, atsiradus konkrečioms išvardytoms sąlygoms. Galimybė taikyti tiesioginę atsakomybę žalą sukėlusiam asmeniui pirmiau nurodytu atveju yra grindžiama aplinkybėmis, kad, likviduojant dėl bankroto netiesioginės atsakomybės subjektą, taisyklė, jog žalą patyręs asmuo gali kreiptis tik į darbdavį, neatitinka principinio įstatymo leidėjų tiksls dėl nukentėjusiųjų apsaugos, todėl tokioje situacijoje darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmus padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmus (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam. Kartu toks aiškinimas grindžiamas ir tuo, kad, pagal [DK](#) nuostatas, darbuotojas, kitam asmeniui padaręs žalą, nėra atleistas nuo turtinės atsakomybės – darbdavys turi teisę regresu tvarka išieškoti atlygintą žalą iš darbuotojo, o tuo atveju, jei žalą padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, jis privalo atlyginti visą žalą; darbdaviui šia teise pasinaudojus, darbuotojui atsirandantys turiniai padariniai iš esmės nesiskirtų nuo tų, kurie būtų, jei jis žalą atlygintų tiesiogiai nukentėjusiam asmeniui.
57. Ieškovas, įrodinėdamas pagrindą reikšti subsidiarius reikalavimus buvusiai UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovei, remiasi kasacinio teismo praktika dėl kreditorių teisės reikšti tiesioginius reikalavimus bankrutuojančio juridinio asmens vadovui. Kasacinio teismo praktikoje tokia galimybė yra nustatyta, tačiau ji yra aiškinama itin siaurai ir pripažįstama tik dviem atvejais: 1) kai šie subjektai padaro tiesioginę žalą kreditoriui ([CK 6.263 straipsnio](#) pagrindu), jų neteisėti veiksmai nukreipti į konkretaus kreditoriaus teisių pažeidimą, veiksmų neteisėtumas pasireiškia specifiskai, tik konkretaus kreditoriaus atžvilgiu, ir jei toks neteisėtumas atitinka bendrąjį deliktinei atsakomybei taikomą neteisėtumo kriterijų; 2) kai bankrotas pripažįstamas tyčiniu ir nustatoma, kad šie subjektai kalti dėl tyčinio bankroto (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-232-701/2020, 28 ir 29 punktai; 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-319-421/2020, 33 ir 34 punktai, kt.). Ieškovas, kaip matyti iš kasaciniame skunde išdėstytų aplinkybių, šiuo atveju siekia taikyti pirmąjį iš pirmiau išvardytų atvejų ir savo teisę reikšti reikalavimus tiesiogiai buvusiai UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktorei grindžia aplinkybėmis, kad atsakovė atliko jo atžvilgiu neteisėtus veiksmus. Tačiau tokios atsakomybės taikymo prielaidų ieškovas nagrinėjamoje byloje nepagrindė.
58. Nors nagrinėjamoje byloje yra nustatyta, kad ginčui aktualiu laikotarpiu atsakovė A. S. ėjo UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriaus pareigas, byloje nėra nustatyta jokių aplinkybių, sudarančių pagrindą pripažinti šią atsakovę tiesioginės civilinės atsakomybės dėl ieškovo sukeltos žalos subjektu. Byloje nėra nustatyta, kad atsakovė A. S. atliko tiesiogiai prieš ieškovą nukreiptus neteisėtus ir (ar) nusikalstamus veiksmus, kad ji netinkamai vykdė jai, kaip bendrovės vadovei, nustatytas pareigas jam ir kad jos veiksmai nulėmė ieškovo sukeltą žalą. Priešingai, bylą nagrinėję teismai nustatė, kad atsakovė A. S. 2019 m. sausio 6 d. įsakymu, kuriuo UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojams buvo pavesta vykdyti tarnybinių komandiruočių Vokietijoje, įsakė darbų vadovui A. D., vykusiame su kitais įsakyme nurodytais darbuotojais į šią komandiruočių, instruktuoti darbuotojus, be kita ko, ir ieškovą, saugos ir sveikatos klausimais bei pasirašyti su supažindinti juos su pareiginiiais nuostatais. Byloje taip pat nustatyta, kad ne atsakovė A. S., o A. D., kuris buvo kartu su ieškovu Vokietijoje, pripažino, jog būtent jis pavedė ieškovo dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą (griauti sieną) ir kad ieškovo neinstruktavo apie darbą. Ieškovo

nurodomos aplinkybės, kad atsakovė A. S. nusprendė komandiruoti UAB „(duomenys neskelbtini)“ darbuotojus į Vokietijos įmonę „GmbH BHC“, nepaisydama to, kad šios bendrovės nebuvo sudariusios rašytinės sutarties, neužtikrindama, kad Vokietijos įmonė „GmbH BHC“ sudarytų su darbuotojais laikinojo darbo sutartis ir garantuotų siunčiamiems darbuotojams reikiamas saugos ir sveikatos sąlygas, nepagrindžia, kad atsakovė A. S. atliko neteisėtus veiksmus, tiesiogiai nukreiptus į ieškovą. Byloje nėra nustatyta, kad tokiais veiksmais atsakovė siekė apsunkinti būtent ieškovo padėtį ar būtent jam sukelti žalą. Esant tokioms aplinkybėms, bylą nagrinėję teismai pagrįstai netenkino ieškovo reikalavimo dėl subsidariosios atsakomybės taikymo šiai atsakovei.

Dėl žalos (negautų pajamų), priteistinos netekus darbingumo dėl sveikatos sužalojimo, apskaičiavimo

59. Pirmosios instancijos teismas priteisė ieškovui iš atsakovės UAB „(duomenys neskelbtini)“ 10 229,30 Eur negautų pajamų už laikotarpį iki 2021 m. birželio mėn. Tokią sumą teismas nustatė, atsižvelgdamas į tai, kad: 1) ieškovo per metus gautas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis sudarė 1322,56 Eur, į šią sumą neįskaitant ieškovui mokėtų dienpinigių; 2) ginčui aktualiu laikotarpiu ieškovo prarasto darbingumo procentinė išraiška sudarė 60 proc., todėl jam priteistina 60 proc. dalis negauto darbo užmokesčio; 3) ieškovui buvo sumokėta 12 783,07 Eur „Sodros“ išmokų, jų verte turi būti sumažinta priteistina negautų pajamų suma. Apeliacinės instancijos teismas tokį negautų pajamų apskaičiavimo metodą vertino kaip pagrįstą. Ieškovas nesutinka su jam priteistu negautų pajamų dydžiu ir kasaciniame skunde nurodo, kad: 1) apskaičiuojant šias pajamas, jam priteistina suma nepagrįstai buvo sumažinta atsižvelgiant į nustatytą nedarbingumo lygį; 2) į negautų pajamų sumą nepagrįstai nebuvo įskaičiuoti dienpinigiai, kurie buvo mokami ieškovui, kai jis buvo komandiruotas dirbti į kitą valstybę. Teisėjų kolegijos vertinimu, tokie ieškovo argumentai yra iš dalies pagrįsti.
60. [CK 6.283 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad tuo atveju, jeigu fizinis asmuo sužeistas ar kitaip sužalota jo sveikata, už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiam asmeniui atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad nuostolius šio straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais sudaro negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu jo sveikata nebūtų sužalota, ir su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (gydymo, papildomo maitinimo, vaistų įsigijimo, protezavimo, sužaloto asmens priežiūros, specialių transporto priemonių įsigijimo, sužaloto asmens perkvalifikavimo išlaidos bei kitos sveikatos grąžinimui būtinos išlaidos). [CK 6.283 straipsnio](#) 4 dalyje nurodyta, kad šis straipsnis taikomas tik tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo nėra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka. Kasacinis teismas išaiškino, kad jeigu nukentėjusysis, apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar neteko dalies ar viso darbingumo dėl profesinės ligos, jam yra skiriama viena iš išmokų, nustatytų Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-103/2005).
61. Vadovaujantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktais, apdraustajam asmeniui, dėl įvykio, pripažinto draudžiamuoju šiame įstatyme nustatyta tvarka, netekusiam dalies ar viso darbingumo, pagal šį įstatymą iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto nelaimingų atsitikimų darbe socialiniam draudimui skirtų lėšų išmokama netekto darbingumo vienkartinė kompensacija ar netekto darbingumo periodinė kompensacija. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų įstatymo 19 straipsnio 1–3 dalyse nustatyta, kad netekto darbingumo vienkartinė kompensacija yra išmokama taip pat atvejais, jeigu nukentėjusysis dėl draudžiamąjo įvykio terminuotai ar neterminuotai netenka iki 30 proc. darbingumo. Šio įstatymo 20 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad netekto darbingumo periodinė kompensacija yra mokama tuo atveju, jeigu nustatoma, kad nukentėjusysis dėl draudžiamąjo įvykio neteko nuo 30 iki 45 procentų darbingumo. Asmeniui, dėl draudžiamąjo įvykio netekusiam 45 ir daugiau procentų darbingumo, mokama netekto darbingumo periodinė kompensacija: 1) jeigu gavėjas dėl to paties draudžiamąjo įvykio neturi teisės į tokio paties dydžio arba didesnę netekto darbingumo socialinio draudimo pensiją; 2) jeigu gavėjui dėl to paties draudžiamąjo įvykio mokama netekto darbingumo socialinio draudimo pensija yra mažesnė už apskaičiuotą netekto darbingumo periodinę kompensaciją. Šiuo atveju gavėjui mokama netekto darbingumo periodinė kompensacija, kurios dydis yra nustatomas kaip šiame punkte nurodytų išmokų skirtumas.
62. Pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų įstatymo 19 straipsnio 1–3 dalis, netekto darbingumo vienkartinės kompensacijos apskaičiavimo tvarka, be kita ko, priklauso nuo netekto darbingumo lygio – priklausomai nuo to, ar asmens netekto darbingumo lygis viršija 20 proc., apskaičiuojant šią kompensaciją yra nustatomas atitinkamas procentas nuo 24 mėnesių kompensuojamojo uždarbio, taikomo vienkartinėi kompensacijai apskaičiuoti. Netekto darbingumo periodinės kompensacijos apskaičiavimo formulė taip pat yra susieta su asmens netekto darbingumo lygiu. Apskaičiuojant šią kompensaciją, yra taikomas darbingumo netekimo koeficientas, kuris apibrėžiamas kaip vieneto dalimis išreikštas dydis, apskaičiuojamas netekto darbingumo procentą dalijant iš 100 (Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų įstatymo 3 straipsnio 4 dalis, 20 straipsnio 2 dalis). Netekto darbingumo lygis, kaip vienas iš kriterijų, į kuriuos yra atsižvelgiama nustatant netekto darbingumo pensijos dydį, yra įvardytas ir Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatyme (žr. šio įstatymo 29 straipsnį, 30 straipsnio 1 dalį, 3 priedą).
63. Taigi, nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu apdraustam asmeniui dėl netekto darbingumo mokėtinų išmokų dydis tiesiogiai koreliuoja su konkrečiu šio asmens netekto darbingumo lygiu. Asmens netektas darbingumas lemia tam tikro masto jo galimybes dirbti ir užsidirbti atitinkamas iki sveikatos sužalojimo gautas pajamas sumažėjiną. Todėl, apskaičiuojant nukentėjusiam asmeniui priteistiną nuostolių atlyginimo sumą, yra atsižvelgiama į šio asmens netekto darbingumo procentinę išraišką, kuri atitinka jo patirtos žalos mastą.
64. Tokia pozicija atsispindi ir kasacinio teismo praktikoje, kurioje nurodoma, kad dėl sveikatos sužalojimo nukentėjusio darbuotojo nuostoliais yra laikomas jo iš dalies netektas darbingumas, todėl sprendžiant dėl turtinės žalos atlyginimo turi būti atsižvelgiama, be kita ko, į netekto darbingumo lygį, o negautų pajamų sąvoka turi būti suprantama kaip prarasto darbingumo procento pinigine išraiška per tam tikrą laikotarpį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-262/2007; 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2008; 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009; 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013, kt.).
65. Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors [CK 6.283 straipsnio](#) 4 dalyje, kaip minėta, yra nurodyta, jog šioje nuostatoje išdėstytas reglamentavimas nėra taikomas tuo atveju, kai nukentėjęs asmuo yra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka, apdraustajam asmeniui pagal įstatymuose nustatytas formules apskaičiuotų išmokų dydis ne visada padengia visus jo dėl

netekto darbingumo patirtus nuostolius. Todėl tais atvejais, kai paskirta socialinio draudimo išmoka nevisiškai padengia atsiradusią žalą dėl netektos atitinkamos dalies darbingumo, likusią žalą turi atlyginti už žalą atsakingas asmuo bendrais pagrindais. Asmens sveikatai padaryta žala dėl atitinkamo procento profesinio darbingumo netekimo turi būti atlyginta visiškai atsakingų už jos padarymą asmenų (atsakovu), jeigu jos nepadengtų socialinio draudimo išmokos (pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-103/2005). Toks aiškinimas yra grindžiamas [CK](#) 6.263 straipsnio 2 dalyje nustatyto visiško nuostolių atlyginimo principu, išreiškiančiu civilinės atsakomybės kompensacinės funkcijos esmę – taikant civilinę atsakomybę, siekiama kompensuoti nukentėjusiojo turinius praradimus ir grąžinti nukentėjusįjį į tokią turtinę padėtį, kokia būtų nepadarus žalos.

66. Teisėjų kolegijos vertinimu, nėra pagrindo sutikti su ieškovo kasaciniame skunde išdėstyta pozicija, kad situacija, kai dėl sveikatos sužalojimo nukentėjusio asmens patirti nuostoliai yra apskaičiuojami atsižvelgiant į konkretų jo netekto darbingumo lygį, yra ydinga ir kad darbuotojui priteistinos negautos pajamos neturėtų būti siejamos su šiuo kriterijumi. Sprendžiant klausimą dėl darbuotojo sveikatai sukeltos žalos atlyginimo, visiškas žalos atlyginimas reiškia, kad nukentėjęs darbuotojas turi būti grąžinamas į tokią turtinę padėtį, kokia būtų buvusi, jei nebūtų buvusi padaryta žala. Negalima reikalauti atlyginti daugiau, nei buvo padaryta žalos, todėl atlyginant žalą yra būtina įvertinti, kad ją atlyginus darbuotojas neatsidurtų geresnėje padėtyje nei ta, kuri buvo iki žalos padarymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2008). Teisės aktuose vartojama darbingumo lygio samprata apibrėžia asmens pajėgumą įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją, įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus (Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo 2 straipsnio 5 dalis), taigi, ji apibūdina, kokia buvusių darbuotojo profesinių pajėgumų dalis, įvykus žalą sukėlusiam įvykiui, liko išsaugota. Tuo atveju, jeigu, priteisiant darbuotojui dėl netekto darbingumo negautas pajamas, nebūtų atsižvelgiama į darbuotojui sukeltos žalos, kuri pasireiškia kaip atitinkamas darbingumo netekimas, mastą ir į darbuotojo po sveikatos sužalojimą nulėmusio įvykio turimus pajėgumus įgyvendinti profesinę kompetenciją, principas dėl nukentėjusio asmens grąžinimo į iki pažeidimo buvusią padėtį nebūtų užtikrintas. Todėl bylą nagrinėję teismai, nustatydami ieškoviui priteistino žalos atlyginimo dydį, pagrįstai vertino jam nustatytą darbingumo lygį.
67. Ieškovas, kvestionuodamas jam priteistą negautų pajamų sumą, taip pat kelia klausimą, ar apskaičiuojant ieškoviui dėl sveikatos sužalojimo priteistiną žalą atlyginimą, kuris pasireiškė kaip jo negautos pajamos, dienpinigiai gali būti kvalifikuojami kaip darbo užmokesčio sudėtinė dalis.
68. [DK](#) 139 straipsnio 1 dalyje darbo užmokesčio samprata yra apibrėžta kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. [DK](#) 139 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) premijos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. [DK](#) 139 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, kad tais atvejais, kai darbuotojui pagal šį kodeksą ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokiam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šio straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose nustatytos darbo užmokesčio dalys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.
69. Įgyvendinant pirmiau minėtą nuostatą buvo priimtas Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 (toliau – Aprašas). Darbuotojams mokėtinos lėšos, įskaitomos skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, yra išvardytos Aprašo 3 punkte. Vadovaujantis šia nuostata, į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitomas: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: mėnesines algas ir pareigines algas bei valandinius atlygius ir dieninius atlygius; 2) didesnis apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, ir kitais darbo ar tarnybos santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse nustatytais atvejais; 3) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 4) priedai ir premijos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, mėnesinės premijos, mokamos už mėnesio darbo rezultatus, kiti mokėjimai už atliktą darbą, nustatyti darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse; 5) premijos (išskyrus mėnesines premijas, nustatytas Aprašo 3.4 papunktyje) ir kitos piniginės išmokos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, išskyrus pinigines išmokas (premijas), mokamas [DK](#) nustatytų švenčių dienų progomis, gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis, įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją, pareigūnų ir karių valstybinę pensiją arba kompensacinę išmoką (profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniams darbuotojams) ir savo noru nutraukiant darbo sutartį, atsistatydinant iš pareigų arba atleidžiant iš pareigų dėl amžiaus, tarnybos pratęsimo termino pabaigos arba negalėjimo dirbti pagal įgytą specialybę.
70. Pažymėtina, kad nei [DK](#) 139 straipsnyje, kuriame yra išvardytos darbo užmokesčio sudėtinės dalys, nei Aprašo 3 punkte, kuriame yra išsamiau detalizuota, kokios sudėtinės darbo užmokesčio dalys yra taikomos apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, nėra tiesiogiai įvardyta, kad į darbo užmokestį yra įskaitomi darbuotojui mokėtini dienpinigiai. Vis dėlto aptariamose nuostatose taip pat nėra nustatyta, kad dienpinigiai nėra įskaitomi į darbo užmokestį. Savo ruožtu [DK](#) 139 straipsnio 2 dalies 2 punkte ir atitinkamai Aprašo 3.3 papunktyje yra nurodyta, kad darbo užmokesčio sudėtinė dalimi yra pripažįstama papildoma darbo užmokesčio dalis, mokama, be kita ko, pagal kitas darbo teisės normas. Todėl nustatant, kokios darbdavio darbuotojui mokamos išmokos gali būti laikomos sudėtinė darbo užmokesčio dalimi, turi būti vertinamos ir kituose tokius teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nurodytos išmokos.
71. Nagrinėjamu atveju byloje nustatyta, kad ieškovas 2019 m. sausio 3 d. sudarė darbo sutartį su atsakove UAB „(duomenys neskelbtini)“, o 2019 m. sausio 6 d. UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktorės įsakymu ieškoviui buvo pavesta vykdyti tarnybines komandiruojuose į Vokietiją nuo 2019 m. sausio 6 d. iki 2019 m. kovo 1 d. Šioje nutartyje jau minėta, kad, siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją darbuotojų komandiravimo teikti paslaugas srityje ir tinkamas darbo sąlygas komandiruojamiems darbuotojams, yra priimta Direktyva dėl komandiravimo, kurioje yra aptariamas komandiruojamo darbuotojo statusas ir jam taikomos garantijos. Direktyvoje dėl komandiravimo yra nustatytos konkrečios komandiruojamam darbuotojui taikomos darbo sąlygos, kurių atitiktį komandiravimo valstybėje dirbantiems asmenims taikomoms darbo sąlygoms turi užtikrinti komandiruojamo darbuotojo darbdavys. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamu atveju ieškoviui žala buvo padaryta

laikotarpiu, kai jis buvo komandiruotas į kitą valstybę, aiškinant darbo teisinių santykių nuostatas, reglamentuojančias darbo užmokesčio sudėtį, yra reikšminga atsižvelgti ir į šioje direktyvoje išdėstytą reglamentavimą.

72. Vadovaujantis Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio 1 dalies c punktu, komandiruojamiems darbuotojams, be kita ko, turi būti garantuotos komandiravimo valstybės teisės aktuose ir (ar) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinai arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį, nustatytos darbo sutarties sąlygos dėl minimalių užmokesčio normų. Direktyvos dėl komandiravimo 3 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad pagal šią direktyvą minimalaus darbo užmokesčio dalimi yra laikomi komandiruotpinigiai, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas. Taigi, pagal direktyvoje, reglamentuojančioje komandiruojamiems darbuotojams taikomas garantijas dėl darbo sutarties sąlygų, išdėstytą reguliavimą, dienpinigiai (komandiruotpinigiai) gali būti vertinami dvejopai – kaip minimalaus komandiruojamam darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dalis arba kaip darbdavio mokama suma, atliekanti komandiruojamo darbuotojo kelionės, apgyvendinimo ir maitinimo išlaidų kompensavimo funkcijas. Tuo atveju, jeigu darbuotojui mokėti dienpinigiai neatliko jo išlaidų kompensavimo funkcijos ir buvo įskaitomi į minimalų komandiruojamam darbuotojui mokėtą darbo užmokesį, dienpinigiai turėtų būti įtraukiami ir skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokesį žalos jos sveikatai padarymo atveju. Todėl siekiant nustatyti, ar dienpinigiai gali būti įskaitomi į darbuotojui mokėtiną darbo užmokesį, turi būti įvertinta konkrečiu atveju darbuotojui mokėtų dienpinigių paskirtis.
73. Pirmosios instancijos teismas, kurio pozicijai pritarė ir apeliacinės instancijos teismas, nagrinėjamoje byloje nustatė, kad atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ mokėjo ieškovui 730 Eur mėnesinį darbo užmokesį ir 51,75 Eur vienkartinį priedus, todėl ieškovo vidutinis darbo užmokestis nuo 2019 m. kovo mėn. sudarė 781,75 Eur (730 Eur + 51,75 Eur), o jo vidutinis metinis darbo užmokestis sudarė 1322,56 Eur (9616,66 Eur nuo 2018 m. spalio mėn. iki 2019 m. vasario mėn. + 781,75 Eur × 8 mėn. nuo 2019 m. kovo mėn. iki 2019 m. spalio mėn.) ÷ 12 mėn.). Iš bylą nagrinėjusių teismų procesinių sprendimų taip pat matyti, kad atsakovė UAB „(duomenys neskelbtini)“ ieškovui, kuris buvo komandiruotas dirbti užsienyje, be pirmiau nurodytų sumų, mokėjo ir dienpinigius.
74. Nagrinėdami bylą teismai, netinkamai aiškindami ir taikydami teisės normas, reglamentuojančias vidutinį darbo užmokesį, padarė nepagrįstą išvadą, kad dienpinigiai negali būti laikomi darbo užmokesčio sudėtine dalimi. Todėl byloje liko neištrita ir neįvertinta, kokie konkretūs dienpinigiai buvo mokami ieškovui ir kokia buvo jų paskirtis, t. y. byloje nebuvo nustatyta, ar dienpinigiai (komandiruotpinigiai) šiuo atveju buvo mokami siekiant kompensuoti faktines ieškovo turėtas su komandiruote susijusias kelionės, buto ir maisto išlaidas, ar buvo mokami kaip papildomos su darbo teisiniais santykiais susijusios pajamos ir buvo įskaitomi į ieškovui komandiruotėje mokėtą minimalų darbo užmokesį. Teismams išsamiai neįvertinus nurodytų aplinkybių dėl ieškovo mokėtų dienpinigių paskirties, galėjo būti netinkamai apskaičiuotos ieškovui priteistinos negautos pajamos.

Dėl turtinės žalos atlyginimo, priteisiant žalą patyrusiam asmeniui periodines išmokas

75. [CK 6.288 straipsnio](#) 3 dalyje nustatyta, kad žala, susijusi su nukentėjusio asmens sužalojimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, gali būti atlyginama dviem būdais: periodinėmis išmokomis arba visos žalos dydžio vienkartinė išmoka. Aptariamoje nuostatoje nėra detalizuota, kokių konkrečių atvejų taikytinas kiekvienas iš nurodytų žalos atlyginimo būdų, todėl galimybė pasirinkti, kurį iš jų prašyti taikyti, yra suteikta asmeniui, siekiančiam įgyvendinti teisę į žalos dėl sveikatos sužalojimo atlyginimą.
76. Kasacinio teismo praktikoje, vertinant minėtų žalos atlyginimo būdų santykį, yra nurodyta, kad žalos atlyginimas periodinėmis išmokomis pasižymi tam tikrais privalumais lyginant jį su žalos atlyginimu vienkartinė suma. Toks privalumas, visų pirma, yra tai, kad periodinėmis išmokomis priteista negautų pajamų suma gali būti bet kada ateityje peržiūreta, kai pasikeičia aplinkybės, turėjusios tiesioginę reikšmę nuostolių priteisimui ar jų dydžiui. Kai iš kalto dėl žalos atlyginimo asmens žalos atlyginimas priteisiamas periodinėmis išmokomis, nukentėjusiam asmeniui nėra apribojama galimybė kreiptis į teismą dėl to, kad, pablogėjus jo sveikatos būklei ar pasikeitus kitoms aplinkybėms, išaugo jo negautų pajamų dydis. Teismo sprendimu priteistų negautų pajamų, mokamų periodinėmis išmokomis, peržiūrėjimą gali inicijuoti ir atsakovas ([CK 6.287 straipsnis](#)). Antra, žalos atlyginimo mokėjimo periodinėmis išmokomis privalumas yra tai, kad ieškovo interesui gauti žalos atlyginimą tokiu atveju suteikiama apsauga nuo infliacijos, atsižvelgiant į tai, kad šios išmokos yra indeksuojamos ([CK 6.288 straipsnio](#) 3 dalis), taip pat tai, kad žalos atlyginimo mokėjimu šiuo būdu yra tenkinami besitęsiantys ieškovo poreikiai, grindžiami realioju laikotarpiu egzistuojančiomis aplinkybėmis, kurios gali būti įvertintos kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant periodinėmis išmokomis priteistų negautų pajamų padidinimo ar sumažinimo klausimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-164-1075/2019, 31 ir 32 punktai). Taigi, taikant šį žalos atlyginimo būdą dėl sveikatos sužalojimo galimybės dirbti netekusiam ar ją iš dalies praradusiam asmeniui yra užtikrinamos nuolatinės periodiškai mokamos pajamos, kurių dydis gali būti koreguojamas atsižvelgiant į pasikeitusias faktines aplinkybes.
77. Šioje nutartyje jau minėta, kad sveikatos sužalojimo atveju asmens negautos pajamos paprastai sudaro sumažėjęs darbo užmokestis ar kitokios pajamos, kurias prarado asmuo, dėl sveikatos sužalojimo praradęs dalį ar visą darbingumą, o negautų pajamų dydis paprastai yra apskaičiuojamas kaip pajamų, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas. Be pirmiau nurodytų aplinkybių, sprendžiant klausimą dėl žalos atlyginimo periodinėmis išmokomis priteisimo, kiekvienu atveju yra aktualu įvertinti ir tokios žalos atlyginimo terminą. Darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais turtinės žalos dėl negautų pajamų atlyginimo laikotarpį (terminą, už kurį priteisiamas žalos atlyginimas) lemia sužaloto darbuotojo atitinkamo darbingumo netekimo laikotarpis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009; 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013, kt.). Todėl, nors žalos atlyginimas periodinėmis išmokomis yra nukreiptas į ateitį – priteisus žalos atlyginimą tokiu būdu, už žalą atsakingo asmens pareiga periodiškai mokėti nukentėjusiam asmeniui atitinkamas išmokas egzistuoja tam tikrą laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, žalos atlyginimo periodinėmis išmokomis terminas negali būti vertinamas atsietai nuo asmens darbingumo lygio sumažėjimo ar darbingumo netekimo laikotarpio.
78. Neigaliųjų socialinės integracijos įstatymo 20 straipsnio 4 dalyje yra nustatyta, kad darbingumo lygis yra nustatomas įvertinus asmens sveikatos būklę ir galimybes atlikti turimos kvalifikacijos darbus, įgyti naują kvalifikaciją ar dirbti darbus, nereikalaujančius profesinės kvalifikacijos po to, kai yra panaudotos visos galimos medicininės ir profesinės reabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemonės. Tačiau asmens sveikatos būklė, nulėmusi jo galimybes atlikti atitinkamus darbus sumažėjimą, gali kisti, o tai gali sudaryti pagrindą keisti ir asmeniui

nustatytam darbingumo lygiui. Neįgalijų socialinės integracijos įstatymo 20 straipsnio 8 dalyje yra reglamentuota, kad nedarbingumo lygis gali būti nustatomas tiek neterminuotai, tiek šioje normoje nustatytiems terminams. Baigiantis nustatytam darbingumo lygio terminui, bet ne vėliau kaip paskutinę nustatyto darbingumo lygio termino dieną, taip pat pasikeitus asmens sveikatos būklei, darbingumo lygio priežastims, asmens darbingumas yra vertinamas pakartotinai (Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo įsakymu Nr. A1-78/V479, 35.1 ir 35.2 papunkčiai).

79. Tuo atveju, kai sveikatos sužalojimą patyrusiam asmeniui atitinkamas darbingumo lygis yra nustatytas terminuotai, sprendžiant klausimą dėl šiam asmeniui sukeltos žalos atlyginimo priteisiant jam periodines išmokas, nėra pagrindo priteisti jam tokias išmokas neterminuotai, nes toks žalos atlyginimo būdas neužtikrintų asmens grąžinimo į iki pažeidimo buvusią padėtį. Vis dėlto tokios aplinkybės, kaip terminuotas darbingumo lygio nustatymas ir galimybė ateityje teisės aktuose nustatyta tvarka jį peržiūrėti, nepanaikina pačios galimybės priteisti asmeniui žalos atlyginimą periodinėmis išmokomis. Dėl sveikatos sužalojimo žalą patyręs asmuo turi teisę, esant įstatyme nustatytoms sąlygoms, reikalauti iš žalą sukėlusio asmens atlyginti ją mokant periodines išmokas nepaisant to, terminuotai ar neterminuotai jam yra nustatytas konkretus darbingumo lygis, tačiau laikotarpis, kuriam nustatytas asmens netekto darbingumo lygis, turėtų lemti skirtingą šių išmokų priteisimo periodą. Tuo atveju, kai yra sprendžiamas klausimas dėl turtinės žalos atlyginimo priteisimo periodinėmis išmokomis asmeniui, kuriam yra terminuotai nustatytas nedarbingumo lygis, be kitų aplinkybių, turi būti atsižvelgta į šio termino trukmę ir žalos atlyginimas, mokamas periodinėmis išmokomis, turi būti priteisiamas iki jo pabaigos.
80. Nagrinėjamu atveju pirmosios instancijos teismas nustatė, kad dalinis darbingumas ieškovui yra nustatytas terminuotai, t. y. iki 2022 m. spalio 10 d., savo ruožtu apeliacinės instancijos teismas, vadovaudamasis ieškovo kartu su apeliaciniu skundu pateiktomis Nedarbingumo ir neįgalumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbingumo lygio nustatymo pažymomis, nustatė, kad ieškovo netekto darbingumo lygis sudaro 45 proc. ir kad jo laikymo laikotarpis yra pratęstas iki 2024 m. sausio 27 d. Tačiau net ir nustatė, kad ieškovui konkrečiam laikotarpiui yra nustatytas konkretus nedarbingumo lygis, teismai nesprendė klausimo dėl ieškovo negautų pajamų atlyginimo periodinėmis išmokomis iki tol, kol ieškovui yra nustatytas konkretus nedarbingumo lygis. Atmesdami ieškovo prašymą priteisti negautas pajamas periodinėmis išmokomis teismai rėmėsi aplinkybėmis, kad ieškovui nustatytas darbingumo lygis yra nustatytas terminuotai ir gali pakisti, o teismas, sprenddamas klausimą dėl žalos atlyginimo, turi įvertinti žalą patyrusio asmens darbingumo lygio procentinę išraišką, jo aktyvius veiksmus ieškant darbo, konkrečiu laikotarpiu gautas ligos, netekto darbingumo ir kitas išmokas. Pirmosios instancijos teismas kartu šiuo aspektu nurodė, kad ieškovui nėra užkirstas kelias ateityje kreiptis į teismą dėl jo patirtos ir konkrečiais įrodymais pagrįstos turtinės žalos iš darbdavės priteisimo nuo 2021 m. liepos 1 d.
81. Bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė teisės normas, reglamentuojančias žalos atlyginimą periodinėmis išmokomis, todėl nepagrįstai atsisakė ieškovui priteisti negautas pajamas periodinėmis išmokomis iki nustatyto nedarbingumo termino pabaigos. Teismai neįvertino aplinkybės, kad periodinėmis išmokomis priteisiamas žalos atlyginimas visada yra nukreiptas į ateitį, neatsižvelgė į tai, kad šiuo atveju yra apibrėžtas konkretus terminas, per kurį ieškovui nustatytas atitinkamas darbingumo lygis neturėtų kisti, todėl egzistuoja galimybė įvertinti ieškovo negautų pajamų, suprantamų kaip prarasto darbingumo procento piniginė išraiška per tam tikrą laikotarpį, dydį šiuo laikotarpiu, neįvertino aplinkybės, kad periodinėmis išmokomis priteistas žalos atlyginimas, net ir pasikeitus faktinėms aplinkybėms, bet kurios iš šalių iniciatyva gali būti peržiūrimas ir koreguojamas, ir iš esmės paneigė asmens sveikatos sužalojimo atveju galimybę taikyti žalos atlyginimo būdą periodinėmis išmokomis.

Dėl bylos procesinės baigties ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimo

82. Apibendrinama pirmiau nurodytus argumentus, teisėjų kolegija nusprendžia, kad bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias darbo užmokesčio sudėtį, ir nepagrįstai, sprenddami klausimą dėl ieškovo dėl sveikatos sužalojimo negautų pajamų priteisimo, nevertino ieškovui mokėtų dienpinigių paskirties; taip pat netinkamai aiškino ir taikė teisės normas, reglamentuojančias galimybę priteisti turtinės žalos atlyginimą periodinėmis išmokomis. Sprendžiant šiuos klausimus būtina įvertinti faktines aplinkybes, kokio dydžio dienpinigiai buvo mokami ieškovui ir kokią funkciją jie atliko, taip pat nustatyti, kokio dydžio žalą ieškovas patiria atsižvelgiant į jo netekto darbingumo lygį, jo gaunamas išmokas ir kitas žalai nustatyti reikšmingas aplinkybes per laikotarpį, kuriam ieškovui yra nustatytas sumažėjęs darbingumo lygis. Kasacinis teismas, nagrinėdamas bylą, nenustato faktinių aplinkybių, bet sprendžia tik teisės klausimus ([CPK 353 straipsnio](#) 1 dalis), todėl nurodyti teismų procesinių sprendimų trūkumai negali būti ištaisyti kasaciniame teisme. Atsižvelgiant į tai, Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutarties dalis, kuria buvo palikta nepakeista Vilniaus miesto apylinkės teismo sprendimo dalis, kuria buvo patenkintas iš dalies ieškovo reikalavimas priteisti jam iki 2021 m. birželio mėn. dėl sveikatos sužalojimo negautas pajamas bei buvo atmestas reikalavimas nuo 2021 m. liepos mėn. priteisti žalos atlyginimą periodinėmis išmokomis ir išspręstas bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimas, naikinama ir ši bylos dalis perduodama iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui.
83. Perdavusi bylos dalį dėl ieškovui priteistinių negautų pajamų atlyginimo iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui, teisėjų kolegija nesprendžia klausimo dėl šalių kasaciniame teisme patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo. Šis klausimas turės būti išspręstas išnagrinėjus bylą iš esmės ir išspręsdus klausimą dėl visų ieškovo reikalavimų pagrįstumo. Pažymėtina, kad kasacinis teismas nepatyrė išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 5 punktu, 362 straipsnio 1 dalimi,

nutaria:

Panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. rugsėjo 15 d. nutarties dalį, kuria buvo palikta nepakeista Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. gegužės 23 d. sprendimo dalis, kuria buvo patenkintas iš dalies ieškovo J. S.(J. S.)

reikalavimas priteisti jam iki 2021 m. birželio mėn. dėl sveikatos sužalojimo negautas pajamas ir buvo atmestas reikalavimas nuo 2021 m. liepos mėn. priteisti žalos atlyginimą, mokamą periodinėmis išmokomis, ir išspręstas bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimas, ir šią bylos dalį perduoti iš naujo nagrinėti Vilniaus apygardos teismui.

Kitą Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2022 m. rugsėjo 15 d. nutarties dalį palikti nepakeistą.
Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai Danguolė Bublienė

Antanas Simniškis

Agnė Tikniūtė