



BE PAGRINDO GAUTO DARBO UŽMOKESČIO išieškojimas iš darbuotojo

Henrikas DAVIDAVIČIUS
Lietuvos Respublikos teisėjų
asociacijos narys



Nuotrauka iš redakcijos archyvo

Permokų gražinimas

Neretai būna, kad įmonė, įstai-ga, organizacija (toliau – įmonė) darbuotojui be pagrindo išmoka darbo užmokestį. Tai atsitinka dėl įmonės administracijos darbuotojų padarytos klaidos, teismų priimtų sprendimų pakeitimo ar paties darbuotojo nesąžiningų veiksmų, pavyzdžiui, jis pateikia fiktyvius tariamai atliktų darbų dokumentus ir pan.

Darbo kodekso (DK) 224 str. 2 d. 1 punktas **neleidžia išieškoti iš darbuotojo jam permokėto darbo užmokesčio, jeigu tai atsitiko netinkamai taikant įstatymą, išskyrus padarytas skaičiavimo klaidas**. Šios teisės normos tikslas yra apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, jei darbdavys imtų savavaliauti.

Civilinis kodeksas (CK) nustato daugiau atvejų, kai iš darbuotojo gali

būti išreikalautas jam be pagrindo išmokėtas darbo užmokestis. CK 6.241 str. 4 dalyje nurodyta, kad darbo užmokestis negali būti išreikalaujamas kaip be pagrindo įgytas darbo užmokestis ir jam prilyginamos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų. Iš šios teisės normos darytina išvada, kad, **kai darbuotojas, pavyzdžiui, sukčiaudamas pateikia suklastotus darbų, kurių faktiškai jis neatliko, dokumentus ir šiuo pagrindu jam apskaičiuojamas ir nepagrįstai išmokamas darbo užmokestis, šis gali būti išieškotas iš nesąžiningo darbuotojo.**

Skaičiavimo ir sąskaitybos klaidos

Kaip minėta, leidžiama išieškoti iš darbuotojo jam permokėtą darbo užmokestį, jeigu pagal Darbo kodeksą tai įvyko „dėl skaičiavimo



klaidų“, o pagal Civilinį kodeksą – „dėl sąskaitybos klaidų“. Sąvokos *sąskaičiavimo klaidos* ir *sąskaitybos klaidos* ne tapačios. Sąvoka *sąskaitybos klaida* apima ne tik aritmetikos klaidas, bet ir klaidas, susijusias su darbo užmokesčio apskaita ir mokėjimu. Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT) kasacine tvarka išnagrinėjo civilinę bylą, kur ieškovė BĮ UAB „Motorida“ prašė priteisti permokėtą darbo užmokesį iš darbuotojo (šioje byloje įvardyto kaip atsakovas) D. K., **kuriam per klaidą du kartus buvo išmokėtas tas pats atlyginimas**. LAT nurodė, kad nagrinėjamoje byloje „sąskaityba“ reiškia ne tik aritmetinį darbo užmokesčio apskaičiavimą, bet ir kitus veiksmus, susijusius su darbo užmokesčio apskaita ir mokėjimu. Grįsdamas šią nuomonę LAT rėmėsi „Dabartinės lietuvių kalbos žodynu“ (Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. P. 677). Jame lietuvių kalbos žodis „sąskaityba“ apibrėžiamas kaip sąskaitų tvarkymas. Todėl LAT **priėjo išvadą, kad pirmosios instancijos teismas, remdamasis ieškovo pateiktomis įrodymais, pagrįstai pripažino, jog atsakovui be pagrindo du kartus buvo išmokėtas darbo užmokeskis ir tai įvyko kaip tik dėl buhalterinės sąskaitybos klaidos** (LAT 2002 m. lapkričio 13 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-1355/2002).

Pareiga pateikti įrodymus ir jų vertinimas

Civilinio proceso kodekso (CPK) 178 straipsnis nurodo,

« Negali būti reikalaujama gražinti kaip be pagrindo gautų sumų, išmokėtų kaip darbo užmokeskis ir jam prilygintos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai ir nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų.

kad teisme ginčo šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ar atsikirtimus. Nagrinėjamu atveju įmonės administracija, kreipdamasi į teismą dėl nepagrįstai išmokėto darbo užmokesčio susigrąžinimo, privalo įrodyti, kad tai atsitiko dėl sąskaitybos klaidų arba dėl buvusio darbuotojo nesąžiningų veiksmų.

Darbuotojo nesąžiningi veiksmai, siekiant gauti jam nepriklausantį darbo užmokesį, gali būti suklastotų dokumentų pateikimas įmonės administracijai arba melagingų žinių suteikimas. Tačiau, remiantis teismų praktika, **kai ginčas dėl to nagrinėjamas teisme, darbuotojo byloje pareikštos išvados ar teisiniai argumentai negali būti vertinami kaip melagingai suteiktos žinios**. LAT, kasacine tvarka išnagrinėjęs ieškovo Č. M. gražinimo į darbą bylą, nurodė, kad ieškovo (darbuotojo) nesąžiningumas, pasireiškęs melagingų

žinių suteikimu bylą nagrinėjamam teismui <...>, turi būti suprantamas kaip tikrovės neatitinkančių, iš tikrųjų neegzistuojančių ar iš esmės iškraipytų faktinių duomenų pranešimas. Įrodinėjimo priemonėmis tikrintina, ar ieškovo nurodyti faktai egzistuoja ir ar jie yra tokie, kaip nurodo ieškovas. Be to, turi būti nustatyta, ar tai yra žinios ar ieškovo komentarai, vertinimai, teisiniai argumentai. **Ieškovo nuomonė apie faktus, iš faktinių duomenų išplaukiantys teisiniai argumentai gali būti klaidingi, neatitinkantys teisės normų, tačiau jie negali būti vertinami atitiktis tikrovei atžvilgiu ir laikomi melagingais**. Jeigu jie neatitinka faktų, kitų duomenų ar teisės normų, kuriomis remiantis teisiškai kvalifikuojami faktiniai santykiai, teisiniai argumentai gali būti laikomi nepagrįstais ir atmetami. Šie motyvai leidžia daryti išvadą, kad apylinkės teismas išdėstė teisingą poziciją, kad ieškovo argumentai, kuriais remdamasis jis pareiškė ieškinį, nelaikytini suteiktomis melagingomis žinjomis. LAT pabrėžė, kad tai taikytina teisiniams argumentams ir išvadoms (LAT 2000 m. lapkričio 29 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-1276/2000).

Permokėto darbo užmokesčio išieškojimo tvarka

Darbdavio administracija turi teisę duoti rašytinį nurodymą išieškoti dėl permokėto darbo užmokesčio susidariusią skolą iš atleidžiamo iš darbo





darbuotojo uždarbio. Pagal DK 225 straipsnį išskaitų iš darbo užmokesčio, neviršijančio Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos minimaliosios mėnesinės algos (MMA), dydis negali viršyti 20 proc. darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Išskaitant pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama 50 proc. išmokėtino uždarbio. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios MMA, išskaitoma 70 proc. išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitos dydžio.

Jeigu atleidžiamam iš darbo darbuotojui tuo metu nepriklausomai mokėti darbo užmokesčio arba jo nepakanka, kad būtų išskaitoma, **darbdavys per trejus metus gali pareikšti ieškinį apylinkės**

teisme, kad iš buvusio darbuotojo būtų išieškotas jo nepagrįstai gautas darbo užmokeskis.

Sprendimo įvykdymo atgrėžimas

DK 301 straipsnyje nurodyta, kad, kai panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimo veiksmai atliekami pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas. CPK 760–762 straipsniai nustato, kad, jeigu panaikinamas jau įvykdytas sprendimas ir, iš naujo išnagrinėjus bylą, priimamas sprendimas atmesti ieškinį arba priimama nutartis nutraukti bylą ar palikti ieškinį nenagrinėtą, atsakovui (darbdaviui) turi būti gražinama

visa, kas buvo pagal panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo (darbuotojo) naudai. Atsakovas taip pat **turi teisę reikalauti, kad išieškotojas (darbuotojas) atlygintų nuostolius, padarytus skubiai vykdant teismo sprendimą, kuris vėliau buvo panaikintas, jeigu skubiai vykdyti buvo leista paties darbuotojo prašymu.**

Tačiau tam tikrais atvejais toks įvykdymo atgrėžimas ribojamas. Tą liudija teismų praktikos pavyzdys. Ieškovas (darbuotojas) V. P. kreipėsi į apylinkės teismą su ieškiniu dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Teismas jo ieškinio netenkino. Apygardos teismas išnagrinėjo ieškovo apeliaciją, patenkino ieškinį ir įpareigojo darbdavį skubos tvarka gražinti ieškovą į darbą ir išmokėti jam 5 327,51 Lt darbo



užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Tas buvo padaryta. Tačiau LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, kasacine tvarka išnagrinėjusi ieškovo grąžinimo į darbą bylą, panaikino apygardos teismo sprendimą ir paliko galioti apylinkės teismo sprendimą, kuriuo ieškovo atleidimas iš darbo pripažintas teisėtu ir pagrįstu.

Darbdavys pateikė teismui prašymą įpareigoti darbuotoją grąžinti nepagrįstai jam išmokėtą darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Apylinkės teismas tokių reikalavimų patenkino, tačiau apygardos teismas panaikino šį apylinkės teismo sprendimą ir darbdavio reikalavimą atmėtė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. kovo 23 d. išnagrinėjo darbdavio prašymą įpareigoti darbuotoją sprendimo įvykdymo atgręžimo būdu grąžinti be pagrindo gautą darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką pagal teismo sprendimą, kuris vėliau kasacine tvarka buvo panaikintas. LAT šioje byloje nurodė, kad, sprendžiant sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimą CPK 760–762 straipsniuose nustatyta tvarka, būtina atsižvelgti į tai, kad sprendimų įvykdymo atgręžimas tam tikrais įstatyme nustatytais atvejais ribojamas. Pagal CK 6.241 str. 1 d. 4 punktą **negali būti reikalaujama grąžinti kaip be pagrindo gautų sumų, išmokėtų kaip darbo užmokestis ir jam prilygintos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai ir nebuvo padaryta**

sąskaitybos klaidų. Norint taikyti CPK 760 str. 1 dalį, kai sprendimo įvykdymo atgręžimo būdu pareiškėjas nori susigrąžinti teismo sprendimu grąžintam į darbą darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, reikia nustatyti, ar darbuotojas veikė sąžiningai. CK 4.26 str. 2 dalyje įtvirtinta sąžiningumo prezumpcija. Todėl tai, ar darbuotojas, kuriam buvo išmokėtas darbo užmokestis, buvo nesąžiningas, turi įrodyti sprendimo įvykdymo atgręžimo siekiantis asmuo (šiuo atveju – darbdavys). Apygardos teismas, **apeliacine tvarka išnagrinėjęs bylą, nenustatė, kad ieškovas, kurį teismas buvo grąžinęs į darbą, būtų elgęsis nesąžiningai. Be to, nagrinėjant bylą teisme, pareiškėjas neįrodė tokios aplinkybės.** Tokiomis aplinkybėmis apygardos **teismas pagrįstai netenkino darbdavio reikalavimo įpareigoti darbuotoją grąžinti darbo užmokestį, kurį jis gavo pagal teismo sprendimą, kuris vėliau buvo panaikintas** (LAT 2005 m. kovo 23 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-210/2005).

Padarytos žalos išieškojimas iš kaltų darbuotojų

Kai darbdavys netenka teisės reikalauti iš darbuotojo grąžinti jam be pagrindo išmokėtą darbo užmokestį, gali atsirasti teisinė atsakomybė tų įmonės darbuotojų, dėl kurių kaltės darbuotojui

nepagrįstai buvo išmokėtos piniginės sumos ir taip darbdaviui padaryta turtinė žala. Tokių darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuoja Darbo kodekso XVII skyrius.

Darbo kodeksas nustato, kad **už darbdaviui padarytą turtinę žalą darbuotojams gali būti taikoma ribota arba visiška materialinė atsakomybė.** Ribota materialinė atsakomybė taikoma tada, kai teisės aktai nenustato darbuotojo pareigos visiškai atsakyti darbdaviui už jam padarytą turtinę žalą. DK 254 straipsnis nustato, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nurodytus DK 255 straipsnyje, – kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą. DK 255 straipsnis įpareigoja darbuotojus atlyginti darbdaviui visą žalą, jeigu ji padaryta: tyčine veika; dėl nusikalstamos veikos, konstatuotos Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ir kitais atvejais. Taigi **nagrinėjamu atveju buhalterijos darbuotojai, su kuriais DK 256 str. 1 dalies pagrindu pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, išmokėję darbuotojui jam nepriklausantį darbo užmokestį, privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, kai darbdavys neturi teisinio pagrindo išieškoti iš darbuotojo jo be pagrindo gauto darbo užmokesčio.**



Gerbiamieji skaitytojai,
savo klausimus ir pasiūlymus siųskite redakcijai
el. paštu juristas@paciolis.lt