

## DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS INSTITUTO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Doc. dr. TOMAS BAGDANSKIS

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

El. p. [tomas.bagdanskis@ilawfirm.lt](mailto:tomas.bagdanskis@ilawfirm.lt)

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,  
parengtas spausdinti 2015 m. balandžio 21 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-06

**Santrauka.** Darbo teisės reforma baigėsi 2003 m. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Neišvengiami šios reformos padariniai buvo žalos atlyginimo reguliavimo pokyčiai. Minėtas Darbo kodeksas įstatymo lygmeniu įtvirtino materialinės atsakomybės institutą, apimančią tiek darbdavio atsakomybę darbuotojui, tiek darbuotojo atsakomybę darbdaviui. Prieš tai galiojęs 1972 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas reglamentavo tik materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę. Moderniai reformuojant darbo teisę Darbo kodekse nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos, pagrindiniai materialinės atsakomybės taikymo principai bei visiškai naujas pažeistų teisių gynimo būdas – teisė reikalauti atlyginti neturtinę žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių. Tačiau išanalizavus Darbo kodekso nuostatas galima pastebėti, kad darbo teisėje liko neišspręstų darbuotojų materialinės atsakomybės problemų.

**Reikšminiai žodžiai:** darbuotojo materialinė atsakomybė, žalos atlyginimas, darbo teisiniai santykiai.

## Įvadas

Po nepriklausomybės atkūrimo darbo teisės reforma Lietuvoje vyko dviem etapais. Pirmajam etapui būdinga tai, kad buvo priimti pavieniai įstatymai, reguliuojantys visuomeninius darbo santykius. Antrasis etapas pasibaigė priėmus vadinamąjį naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau tekste – ir DK) ir nuo 2003 m. sausio 1 d. jam įsigaliojus<sup>1</sup>. Pabrėžtina, kad sąvoka „naujasis“ vartotina turint omenyje būtent tą laikmetį, nes jau yra rengiamas Darbo kodeksas, kuris turėtų pakeisti šiuo metu galiojančią Darbo teisės reformą neišvengiamai lėmė žalos atlyginimo reguliavimo pokyčius. Reikia pabrėžti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra pagrindinis, bet ne vienintelis šaltinis, reglamentuojantis darbo santykių subjektams aktualius žalos atlyginimo klausimus. Atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, reglamentavimui didelės įtakos turėjo civilinės teisės reforma, kuri mūsų nagrinėjamos temos aspektu sietina su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso įsigaliojimu nuo 2001 m. liepos 1 d.<sup>2</sup> Darbo kodeksas įstatymo lygmeniu sistemiškai įtvirtino materialinės atsakomybės institutą, kuris apima tiek darbdavio materialinę atsakomybę darbuotojui, tiek darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui. Prieš naujojo DK įsigaliojimą 1972 m. priimtasis Darbo įstatymų kodeksas<sup>3</sup> reglamentavo tik materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę, pačios materialinės atsakomybės sampratos apibrėžimą palikdamas teisės doktrinai ir teismų praktikai. Darbo kodekse nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos, pagrindiniai materialinės atsakomybės taikymo principai bei visiškai naujas pažeistų teisių gynimo būdas – teisė reikalauti neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo. Nuo DK įsigaliojimo kodekso normos, reglamentuojančios materialinę atsakomybę darbo teisinių santykių srityje, mokslinėje literatūroje nebuvo plačiau tyrinėtos. Kai kurie materialinės atsakomybės aspektai analizuoti mokslinėse prof. I. Nekrošiaus, doc. R. Macijauskienės, doc. V. Nekrašo, doc. V. Tiažkijaus, dr. J. Maculevičiaus, dr. A. Veriko, dr. T. Bagdanskio<sup>4</sup> publikacijose. Praėjus daugiau kaip dešimčiai metų po DK įsigaliojimo galime konstatuoti, kad aiškinant ir taikant šio kodekso nuostatas kyla tiek praktinių, tiek

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (KODEKSAS). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

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

<sup>4</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

teorinių problemų. Atsižvelgiant į tai, šio straipsnio tikslas – aptarti, kas lemia darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo specifiškumą, darbo įstatymų raidą, jų praktinio taikymo problemas; numatyti galimas darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių normų tobulinimo perspektyvas; suformuluoti ir pateikti DK normų pakeitimo rekomendacijų. Tyrimui taikomi sisteminės analizės, lingvistinis, loginis ir istorinis metodai. Taip pat lyginamuoju aspektu nagrinėjamos materialinės atsakomybės instituto nuostatos, numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Materialinė atsakomybė teisinėje literatūroje apibūdinama kaip darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareiga atlyginti žalą, atsiradusią jiems pažeidus darbo pareigas. Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka atsirado reglamentavus darbo jėgos panaudojimą, o tai lėmė ir atsakomybės už žalos, susijusios su darbo santykiais, specifinį reglamentavimą. Kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje) darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareiga atlyginti žalą reglamentuojama specialiomis teisės normomis, kitur (pavyzdžiui, Prancūzijoje<sup>5</sup>) darbdavių ir darbuotojų atsakomybės už padarytą žalą atlyginimo ypatumus nustato teismų praktika ir teisės doktrina, tačiau abiem atvejais numatomas pagrindas laikyti materialinę atsakomybę savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi. Specialių žalos atlyginimui taikytinų taisyklių nustatymas gali būti siejamas įvairiais aspektais, kurie atitinkamai vertintini kaip nevienodai pagrįsti. Teisės doktrinoje plėtojamos skirtingos teorijos, pagrindžiančios materialinės atsakomybės specifiškumą<sup>6</sup>.

## 1. Darbuotojų turinės atsakomybės specifiškumo pagrindimas

Anot darbo teisės mokslininkų K. Slapnicaro, M. Reuterio<sup>7</sup>, W. Rotherio<sup>8</sup>, C. H. Gablenzo<sup>9</sup>, materialinės atsakomybės specifiškumą lemia darbo santykių pobūdis. Darbuotojo pareiga atlikti darbą neapsiriboja pavieniais veiksmais, ją sudaro darbo sutarties galiojimo metu atliekamų veiksmų visuma. Minėtų autorių nuomone, pavienės darbuotojų klaidos, padaromos atliekant darbo sutartyje sulgytą nuolatinio pobūdžio darbą, nėra laikytinos visiškai nenormaliu dalyku. Šiuo atžvilgiu svarbu vertinti, kaip darbas atliekamas, nustatyti jo kokybę. Apie

---

<sup>5</sup> TOUATI, J.-J. *Licenciement pour motif personnel. Elements de jurisprudence*, a jour au 11 mars 2002. Editions du Juris-Classeur, 2002.

<sup>6</sup> BAGDANSKIS, T., *Supra* note 4, p. 12–16.

<sup>7</sup> SLAPNICAR, K.; REUTER, M. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich. *AuR*, 1986, p. 257.

<sup>8</sup> ROTHER, W. *Haftungsbeschränkung im Schadensrecht*. München, Berlin, 1965, p. 265.

<sup>9</sup> GABLENZ, C. H. *Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter*. München, 1983, p. 57.

darbuotojo kaltumą dėl padarytos klaidos galima kalbėti tada, kai atsižvelgiant į aplinkybes jo veiksmus galima traktuoti kaip netinkamai atliktą darbą, tačiau nedidelės klaidos padarymas negali lemti darbo kokybės įvertinimo esmės. Autorių K. Slapnicaro ir M. Reuterio nuomone, darbuotojų klaidos darbo procese traktuotinos kaip suprantamas dalykas, todėl būtų nelogiška reikšti turtines pretenzijas darbuotojui dėl padarytos klaidos. Darbuotojo atžvilgiu tai būtų socialiai nepateisinama rizika<sup>10</sup>. Minėti autoriai teigia, kad egzistuoja tam tikra protinga riba, nuo kurios darbuotojas dėl pažeidimo mažareikšmiškumo nebėra atsakingas arba nėra trauktinas turtinėn atsakomybėn.

Mokslininkas W. Scheuerle žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo taisyklių specifiškumą bando pagrįsti ypatingu darbuotojo aplaidumu. Jo nuomone, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų klaidos yra neišvengiamos ir suprantamos, reikalinga speciali aplaidumo darbo teisiniuose santykiuose sąvoka<sup>11</sup>. Kitų autorių nuomone, specifinė aplaidumo sąvoka turi būti taikoma ypatingiems darbo kaip nuolatinio pobūdžio prievolinių santykių nuostatams<sup>12</sup>. Nebegalimas darbuotojo atleidimas nuo atsakomybės, jei žalos padarymo atvejų dažnėja arba jei padarytos žalos dydis viršija įprastas normas. E. Steindorffo nuomone<sup>13</sup>, sudarant darbo sutartis bendru sutarimu turėtų būti numatoma, kad darbuotojas savo darbdaviui neatsako esant nedideliame neatsargumui, o esant kitoms kaltės formoms jo atsakomybė ribojama arba žala atlyginama visiškai.

G. Küchenhoffas ir E. Steindorffas<sup>14</sup> ribotą darbuotojo atsakomybę pagrindžia darbdavio plačiai suvokiama pareiga rūpintis darbuotoju. Jų nuomone, darbo santykiuose svarbi ne tik vienos šio santykio šalies – darbuotojo – pareiga atlikti jam pavestą darbą ir kitos šalies – darbdavio – pareiga mokėti darbo užmokestį, bet ir tai, kad abi šalys čia susieja platesnės apimties santykiai. Darbo teisė gina ne tik darbuotojo asmenines teises. Darbo santykiai yra ne tik privataus sutartinio, bet ir visuomeninio pobūdžio<sup>15</sup>. Šiuo požiūriu darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui, o darbdavys įsipareigoja sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatinio ir

<sup>10</sup> SLAPNICAR, K.; REUTER, M., *Supra* note 7, p. 257.

<sup>11</sup> SCHEUERLE, W. Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeit begriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches. *RdA*, 1958, p. 253.

<sup>12</sup> DERSCH, H. Arbeitnehmerhaftung bei gefahrgeneigter Arbeit. *BB*, 1956, p. 501; STEINDORFF, E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer. *JZ*, 1959, p. 5; DENECKE, J. Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers. *RdA*, 1952, p. 212.

<sup>13</sup> STEINDORFF, E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer: *JZ*, 1959, p. 5.

<sup>14</sup> KUCHENHOFF, G. Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis. *AuR*, 1969, p. 12.

<sup>15</sup> STEINDORFF, E. Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schaden. *AuR*, 1966, p. 66.

ilgalaikio darbo sąlygas. Minėti autoriai mano, kad bendrai darbdavio rūpinimosi darbuotoju pareigai būtų prieštaraujama, jeigu darbdavys darbuotojui reikštų pretenzijas dėl žalos atlyginimo, nors žala buvo padaryta dėl to, kad darbuotojui pavestas darbas buvo specifinis ir pavojingas. Kaip tik tokiais atvejais netinkamai atlikęs darbą darbuotojas galėtų už tai nebūti atsakingas. Iš to išplaukia konkretus darbdavio įsipareigojimas nereikalauti, kad darbuotojas atlygintų padarytą žalą.

Pasak autorių K. Langenbucherio ir H. Wohlgemutho<sup>16</sup>, darbuotojų atsakomybės dydį lemia rizikos pasidalijimas darbo santykių tarp darbdavio ir darbuotojo srityje. Darbdavys samdo darbuotojus, kurie dirba jo interesais ir valdo visą darbo organizavimo bei gamybos procesą. Darbdavys turi visais atvejais prisiimti riziką, kai dėl darbuotojo veiksmų yra padaroma žala. Darbdavio veiksmai turi didelės įtakos visam darbo procesui, jais galima valdyti riziką ir sumažinti galimybę kilti neigiamiems padariniams.

Gamybinės veiklos rizika turi būti traktuojama kaip darbo organizavimo rizika<sup>17</sup>. Darbuotojo jam atliekant darbą padaryta žala gali būti palyginama su žala, atsiradusia sugedus darbo įrenginiui. Tokiu atveju atsakomybė turėtų tekti darbdaviui. Žinoma, reikia turėti galvoje, kad rizika gali būti priskirta darbdaviui ir dėl to, kad jis, valdydamas visą gamybą, nepasirūpina tinkamu prietaisų funkcionavimu, o darbuotojas, kuris neturi teisės organizuoti darbą, už žalos atsiradimą neturėtų būti atsakingas, nes dirba esamomis aplinkybėmis, kuriomis žala pasidaro neišvengiama<sup>18</sup>. Minėtų autorių nuomone, pavojingas darbas, t. y. kai egzistuoja žalos atsiradimo rizika, laikytinas darbuotojo atleidimo nuo atsakomybės ar jo atsakomybės sumažinimo pagrindu. Be to, siūloma įvertinti ir psichologinę su didele atsakomybe susijusią darbuotojo būseną, jei jis savo veiksmais sukeltų žalą. Taigi darytina išvada, kad sudarant darbo sutartį darbdavys įsipareigoja mokėti atlyginimą darbuotojui net ir tuo atveju, kai pastarojo darbe pasitaiko klaidų. Manytina, kad dėl tokių klaidų mažinti darbuotojo darbo užmokestį būtų neteisinga.

Darbuotojo ribotąją atsakomybę siejant su gamybinės rizikos priskyrimu darbdaviui reikia numatyti galimybę apsidrausti nuo tokio pobūdžio rizikos. Darbdavio galimybė draustis byloja būtent apie tai, kad gamybinė rizika turėtų būti

---

<sup>16</sup> LANGENBUCHER, K. Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich. *ZfA*, 1997, p. 527; WOHLGEMUTH, H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel. *DB*, 1991, p. 910.

<sup>17</sup> GAMILLSCHEG, F.; HANAU, P. *Die Haftung des Arbeitnehmers*: 2. Auflage. Karlsruhe, 1974, p. 46; WOHLGEMUTH, H., *op. cit.*, p. 910.

<sup>18</sup> GAMILLSCHEG, F. Referat anlässlich des 45. Juristentages: 45. *DJT*, 1964, Bd. II, p. G18; LANGENBUCHER, K., *op. cit.*, p. 539.

priskiriama jam, tačiau tai neturėtų tapti prievole. Darbdavys turėtų draustis savo noru, o neapsidraudęs prisiimti visus gamybinės rizikos padarinius. Darbuotojas tokiu atveju neturėtų atsakyti. Žinoma, draudimas susijęs su tam tikromis papildomomis išlaidomis, tačiau šias išlaidas darbdavys gali įvertinti parduodamas savo teikiamas paslaugas ar prekes<sup>19</sup>.

F. Gamillschegas specifines darbuotojo atsakomybės darbdaviui ir darbdavio – darbuotojui nustatymo taisyklės tiria iš organizuojamos veiklos gaunamo pelno ar patiriamų nuostolių aspektu. Darbdavys gauna pelno dėl to, kad darbuotojas pas jį dirba. F. Gamillschegas mano, kad pareiga atlyginti visą dėl darbuotojo veiksmų kilusią žalą neturėtų tekti darbuotojui. Darbdavys turėtų suvokti riziką, kad jo veikla gali būti nuostolinga, todėl akceptuoti ir nuostolių atsiradimą bei atlyginti darbuotojo padarytą žalą<sup>20</sup>.

F. Koblerio ir W. Kohte's nuomone<sup>21</sup>, iš darbo santykių kylanti griežtesnės darbdavio atsakomybės forma ir rizikos dėl žalos atsiradimo priskyrimas darbdaviui sietinas su tuo, kad darbdavys yra darbo proceso iniciatorius. Ši pozicija grindžiama tuo, kad darbdavys organizuoja darbą ir gali imtis maksimalių saugos priemonių, tai ir lemia griežtesnę jo atsakomybę. G. Kobleris mano, kad darbo organizavimas yra pagrindinis žalos atsiradimą lemiantis veiksnys, o kadangi darbuotojas nėra darbo iniciatorius, teisinga, kad darbo procese atsiradę neigiami padariniai priskiriami darbdaviui.

Svarbu atkreipti dėmesį į kai kurių autorių nuomonę, kad darbuotojų atsakomybės ribojimas šiandien yra tarsi paprotinis principas, dėl kurio niekas nesiginčija, kaip niekas nesiginčija ir dėl to, kad darbuotojo atsakomybę visais atvejais neturi būti visiška<sup>22</sup>. Mūsų nuomone, darbuotojų atsakomybės ribojimo grįsti nusistovėjusia tvarka negalima. Šiuolaikiniai dinamiški rinkos santykiai, naujos technologijos verčia keisti teisinį reguliavimą, todėl tie patys principai, kurie tiko anksčiau, negali būti taikomi šiandien.

G. von Hoyningen-Huene'as darbuotojų atsakomybės ribojimą grindžia ribotų darbuotojo ekonominių išteklių teorija<sup>23</sup>. Darbuotojo atsakomybę turi būti siejama su

<sup>19</sup> BAGDANSKIS, T., *Supra* note 4, p. 36–40.

<sup>20</sup> GAMILLSCHEG, F.; HANAU, P., *Supra* note 17, p. 46; WOHLGEMUTH, H., *Supra* note 16, p. 910.

<sup>21</sup> KOBLE, G. Betriebsgefahr und Freistellungsanspruch. *RdA*, 1970, p. 97–98; KOHTE, W. Arbeitnehmerhaftung bei arbeitsbedingter Übermüdung. *DB*, 1982, p. 1617.

<sup>22</sup> OTTO, H. Ist es erforderlich, die Verteilung des Schadensrisikos bei unselbständiger Arbeit neu zu ordnen: Gutachten E zum 56. *DJT*, 1986, Band I, E 86; CANARIS, C. W. Risikohaftung bei schdensgeneigter Tätigkeit in fremdem Interesse. *RdA*, 1966, p. 46.

<sup>23</sup> VON HOYNINGEN-HUENE, G. Die Haftungseinschränkung des Arbeitnehmers. *BB*, 1989, p. 1894.

jo atlyginimo dydžiu. Jei darbuotojo atlyginimas yra daug mažesnis negu atlygintinos žalos dydis, žalos atlyginimas jam taps sunkiai pakeliama ilgalaikė našta. Be to, turi būti atsižvelgiama ir į tai, kad pateikus žalos atlyginimo reikalavimus darbuotojas vėliau gaus tik nedidelę uždarbio dalį, todėl mažės jo motyvacija toliau dirbti šį darbą. G. von Hoyningen-Huene'o nuomone, darbuotojui pareikšti reikalavimai atlyginti žalą negali būti tokio dydžio, kad jį materialiai sužlugdytų, dėl to tam tikrą nustatytą dydį viršijančios pretenzijos dėl žalos atlyginimo neleistinos arba turi būti apribotos.

Vertindami pateiktas nuomones ir atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, taikymo teorijas galime konstatuoti, kad nepaisant nuomonių skirtumų yra laikoma, jog darbuotojo atsakomybė už žalą, susijusią su darbo santykiais, turi būti ribojama. Minėtos nuomonės leidžia suprasti, kokiomis pagrindinėmis nuostatomis grindžiama ribota darbuotojo atsakomybė darbdaviui, taip pat ribojimas darbuotojo atsakomybės, kai jis dirbdamas darbdavio naudai padaro žalą tretiesiems asmenims. Išnagrinėjus įvairias teorijas įtikinamiausia atrodo pozicija, kad darbdavys, perduodamas savo darbuotojui atitinkamas pareigas, negali perduoti jam visiškos atsakomybės už jo padaromą žalą. Darbdavys negali atsiriboti nuo gamybinės rizikos, nes jis yra darbo organizatorius. Atlyginant žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių, kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama kaltė, kaltojo asmens turtinės galimybės atlyginti žalą, ir įgyvendinamas teisingumas, nes darbo santykiai turi didelę socialinę reikšmę. Remdamiesi išdėstytais teiginiais galime konstatuoti, kad iš darbo santykių kylanti darbuotojo materialinė atsakomybė turi būti reglamentuojama taikant specialias taisykles, o šių žalos atlyginimo santykių reguliavimo tikslas – tam tikras darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisas<sup>24</sup>.

Pagrindiniai veiksniai, lemiantys materialinės atsakomybės pagrindimą, būtų šie: darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; darbo santykių srityje darbdavio ekonominė pozicija yra stipresnė, todėl darbo įstatymai turi riboti darbdavio reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis darbuotojo pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą žalą jam būtų per didelė našta; nuolatinis darbo procesas, darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiajam asmeniui tam tikrais atvejais sunku išvengti žalos padarymo.

---

<sup>24</sup> BAGDANSKIS, T., *Supra* note 4, p. 40–42.

## 2. Darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas pagal senąjį Darbo įstatymų kodeksą ir pagal Darbo kodeksą

Materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos: 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Pirmosios keturios sąlygos teismų praktikoje<sup>25</sup> ir teisės doktrinoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, o materialinę atsakomybę individualizuojančios sąlygos – tai, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis yra susiję darbo santykiais žalos padarymo metu ir žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Šios dvi specifinės sąlygos lemia žalos atlyginimo darbo teisėje ypatumus. Be to, kitoms materialinės atsakomybės sąlygoms, atsižvelgiant į materialinės atsakomybės prigimtį, būdingi jų taikymo ypatumai. Materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais. Vienas iš materialinės atsakomybės skiriamųjų požymių – tai specifiniai darbo teisės subjektai: darbuotojas ir darbdavys. Materialinė atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis: darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui ir darbdavio materialinė atsakomybė darbuotojui. Toks materialinės atsakomybės skirstymas turi esminę reikšmę, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės. Minėtu aspektu skiriant materialinės atsakomybės rūšis pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės samprata Lietuvoje iki DK įsigaliojimo buvo daugiau siejama su darbuotojo atsakomybe darbdaviui. Tą taip pat patvirtina tiek prieš įsigaliojant naujam DK buvęs reglamentavimas, tiek ir teismų praktikoje vartojamos formulotės. Pavyzdžiui, LAT nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-825/2001 m. dėl saugos darbe norminių aktų pažeidimo, sukėlusio nukentėjusiojo darbuotojo mirtį, vartoja „darbdavio civilinės atsakomybės“, o ne „darbdavio materialinės atsakomybės“ sąvoką<sup>26</sup>.

DK komentare nurodyta, kad kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išsiaiškinti,

<sup>25</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004.

<sup>26</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje B. J. K. v. Kėdainių Kraikų ŽŪB, Nr. 3K-3-825/2001.



ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius<sup>27</sup>. Taigi galime daryti išvadą, kad DK komentaro autoriai materialinės atsakomybės sąlygą – kaltę suvokia kaip teisės pažeidėjo psichinį santykį su savo priešinga teisei veika. Tokiu atveju taikant materialinę atsakomybę reikėtų nustatyti buvus ne tik asmens suvokimą, kad jo elgesys yra priešingas teisei, bet ir suvokimą tų padarinių, kurie gali dėl tokio elgesio atsirasti. Pabrėžtina, kad pagal DĮK kaltė buvo suprantama subjektyviai: tyčinė kaltė – kai darbuotojas suvokia, kad tam tikri jo veiksmai ar neveikimas sukels tam tikrą žalą, ir to siekia arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti; neatsargumas – tokia kaltės forma, kai darbuotojas suvokia, kad dėl jo veiksmų ar neveikimo gali kilti žala, tačiau mano, kad šiuo atveju taip neatsitiks, arba tokios žalos atsiradimo grėsmės nesuvokia, tačiau privalo ir gali ją suvokti<sup>28</sup>. Šiuo atveju, mūsų nuomone, kaltę nustatyti reikia vadovaujantis Civilinio kodekso įtvirtinta kaltės samprata.

Tiek pagal galiojusį Darbo įstatymų kodeksą, tiek pagal galiojantį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbuotojų materialinė atsakomybė yra skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotąją ir visišką<sup>29</sup>. Ribotoji materialinė atsakomybė taip vadinama todėl, kad norminiai aktai jos maksimalų dydį sieja su tam tikra darbuotojo gaunamo uždarbio riba. Ribotoji materialinė atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės. Visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais. Materialinei atsakomybei būdinga darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, – taikant šią atsakomybę siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus, kuriuo ir grindžiamas darbuotojų atsakomybės ribojimas.

## 2.1. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė

Lietuvoje ribotoji materialinė atsakomybė suprantama kaip atsakomybė, kurios dydį riboja tam tikras darbuotojo darbo užmokesčio dydis. Užsienio valstybių praktika šiuo aspektu nevienoda. Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė skirtingose valstybėse reguliuojama įvairiais būdais: 1) nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį; 2) ribotą atsakomybę taikant visais atvejais, išskyrus darbuotojo tyčią arba didelį neatsargumą; 3) ribotą atsakomybę numatant kolektyvinėse sutartyse; 4) ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio dydį<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje *B. J. K. v. Kėdainių Krakių ŽŪB*, Nr. 3K-3-825/2001.

<sup>28</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. T. 2. NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V., et al. Vilnius: Justitia, 2004, p. 161, 386, 390, 393, 397.

<sup>29</sup> *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 227, 393.

<sup>30</sup> КИСЕЛЕВ, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999, p. 185.

Dabar galiojantis DK numato dviejų rūšių ribotąją materialinę atsakomybę:

- materialinę atsakomybę iki 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 254 straipsnis), – bendroji taisyklė;
- materialinę atsakomybę iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 85 straipsnio 3 dalis), – tokia atsakomybė gali būti taikoma įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą.

Kyla klausimas, kodėl Lietuvoje yra numatyta dviejų rūšių materialinė atsakomybė?

Lyginant DĮK ir DK normas, reglamentuojančias darbuotojų materialinę atsakomybę, darytina išvada, kad naujo DK rengėjai perėmė iš DĮK nemažai analogiškų darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo principų, kaip antai: DĮK 143, 144, 248 straipsniai įtvirtina ribotąją darbuotojų atsakomybę, siedami ją su vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu. Kaip bendras principas įtvirtinta taisyklė, kad darbuotojai už žalą atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne daugiau kaip savo vidutiniu mėnesiniu uždarbiu (143 straipsnis). Pareigūnui, kaltam dėl neteisėto atleidimo iš darbo, taikoma didesnė atsakomybė, tačiau žalos atlyginimas negali viršyti 3 mėnesinių pareigūno algų (248 straipsnis). Kaip matyti, pagal DK materialinė atsakomybė iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių taikoma tam tikriems asmenims: įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams. Pareigūno samprata numatyta DK 24 straipsnyje: „Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams.“ Antra, šie asmenys atsako, jeigu dėl jų kaltės kilo streikas arba jie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, arba pažeidė šio kodekso 83 straipsnio nuostatas. DK 83 straipsnis nustato darbdaviui draudžiamus atlikti veiksmus paskelbus streiką. Taigi didesnės materialinės atsakomybės nustatymas sietinas su tuo, kad darbuotojų streikas lemia didesnės žalos darbdaviui atsiradimą, todėl logiškai didinama ir darbuotojų atsakomybė. V. Nekrašo nuomone, tai sietina su šurkščiu darbo įstatymų pažeidimu<sup>31</sup>.

Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala skirstoma į tiesioginę, t. y. realią žalą ir netiesioginę žalą – negautas pajamas. Darbo kodeksas

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, *Supra* note 28, p. 161, 386, 390, 393, 397.

nustato, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos (DK 257 straipsnio 1 dalis). Tokiu reglamentavimu išplėstos darbuotojų atsakomybės ribos, nes pagal DĮK darbuotojai už žalą atsakė materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu. Tiesioginė (tikroji) žala – turto netekimas, turto vertės sumažėjimas, išlaidos, turėtos dėl turto atkūrimo ar naujo įgijimo<sup>32</sup>. Tiesioginė žala yra neteisėtų veiksmų tiesioginis rezultatas, kuris dažniausiai atsiranda iš karto, tiesiogiai veikiant objektą. Pavyzdžiui, darbuotojas iš įmonės kasos paima pinigų savo asmeninėms reikmėms ar sunaikina, sužaloja įmonės turtą. Netiesioginė žala – negautos pajamos, t. y. pajamos, kurių negaunama dėl padarytos žalos (pavyzdžiui, sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis ir kt.)<sup>33</sup>. Ši žalos rūšis atsiranda kaip papildomas žalos tam tikram objektui padarymo rezultatas. LAT konstatavo, kad netiesioginiai nuostoliai (negautos pajamos), esantys viena iš sutartinės atsakomybės taikymo priemonių, atlyginami tik atsižvelgiant į jų buvimo realumą. Teisė nustato tik tai, kas yra įmanoma ir egzistuoja tikrovėje (lot. *ius impossibilitum est non iuris*)<sup>34</sup>.

## 2.2. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje suprantama kaip žalos atlyginimo, neribojant darbuotojo atlyginimo dydžiu, forma. Visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik DK nustatytais konkrečiais atvejais, kurių sąrašas yra galutinis. Beje, toks pats reglamentavimas buvo nustatytas ir DĮK 145 straipsnyje. DĮK reglamentavimo ypatumas tas, kad kaip vienas iš atvejų, kada darbuotojai turėjo visiškai atlyginti žalą, buvo įvardytas atvejis, kai žala padaroma neatliekant darbinių pareigų (DĮK 145 straipsnio 1 dalies 7 punktą). Panašius atvejus nurodo DK 255 straipsnis, kuriame numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška

---

<sup>32</sup> Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras, *Supra* note 29, p. 227, 393.

<sup>33</sup> MACIJAUSKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, 25(17): 83.

<sup>34</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Bandužiai“*, Nr. 3K-3-1177/2003.

materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Galima teigti, kad esminė DK (palyginti su DĮK) įtvirtinta naujovė – tai galimybė reikalauti negautų pajamų ir nustatyti visišką darbuotojų atsakomybę kolektyvinės sutarties numatytais atvejais. Tokia nuostata Darbo kodeksas skatina socialinę partnerystę. Nustatoma nauja darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo taisyklė, pagal kurią visiškos materialinės atsakomybės taikymas gali būti nustatomas kolektyvine sutartimi. Pritartume doc. V. Nekrašo nuomonei, kad tokia nuostata yra būtina dėl galimos darbo specifikos, dažnai pasitaikančių tam tikru būdu padaromų žalos atvejų. DK leidžia nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, todėl tokių nuostatų įtvirtinimas nelaikytinas bloginančiu darbuotojų padėti, tačiau jis turi atitikti protingumo, teisingumo, sąžiningumo principus (DK 4 straipsnio 4 dalis). Šia naujove pagrindžiamas materialinės atsakomybės kaip sutartinės atsakomybės pobūdis. Šiuo atveju siūlytume patikslinti DK ir numatyti, kad kaip tik šiais atvejais kolektyvinėje sutartyje turi būti nustatomas darbų ir pareigų, kai taikoma visiška atsakomybė, sąrašas.

Pabrėžtina, kad DĮK vartojamos sąvokos tam tikru atveju, manome, tiksliau ir geriau atitiko juridinės technikos taisykles. Pavyzdžiui, DK nustatyta visiškai atlyginama *žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese*. Darbuotojui naudotis darbe turi būti suteikiami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės. Toks turtas darbuotojui duodamas dviem pagrindiniams tikslams: kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe. Minėtu atveju kyla „įrankio“ ir „priemonės“ sąvokų atskyrimo problema, nes DK 256 straipsnis numato visiškos materialinės atsakomybės nuostatą, kai darbo priemonė perduodama naudotis darbe. Darbo kodekso komentare įrankiai apibrėžiami kaip visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Mūsų nuomone, tokia apibrėžtis per daug abstrakti, be to, ji įtvirtinta tik DK komentare<sup>35</sup>, kuris nėra oficialus teisės šaltinis. Kyla klausimas, pavyzdžiui, ar programuotojui perduotas naudotis kompiuteris bus įrankis, o automobilis važinėti į darbą – priemonė? Tačiau tokiu atveju automobilis turėtų būti laikomas vairuotojo įrankiu, todėl dėl jo nereikėtų sudarinėti visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Manytume, kad įrankis nuo priemonės galėtų skirtis funkcine paskirtimi: priemonės

funkcija darbui atlikti yra pagalbinių, o įrankio – tiesioginė, nes be įrankio darbas visai negalėtų būti atliktas. Tačiau DĮK 145 straipsnyje „turto ir kitų vertybių“ sąvoka vartojama tiek kai sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (DĮK 145 straipsnio 1 dalies 1 punktas), tiek kai turtą ir kitas vertybes darbuotojas yra gavęs atsiskaitytinai arba pagal kitus vienkartinis dokumentus (DĮK 145 straipsnio 1 dalies 2 punktas).

### **2.3. Darbuotojo padarytos žalos išieškojimas**

Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos (DK 258 straipsnio 2 dalis). Tokio sprendimo priėmimo terminas, palyginti su DĮK, kuriame buvo numatytos tik dvi savaitės, pailgėjo iki vieno mėnesio. Sutinkame su V. Nekrašo nuomone, kad naujas pailgintas terminas duoti nurodymą išskaityti žalą geriau atitinka darbdavio interesus, nes leidžia jam be skubos su darbuotoju ir kitais asmenimis išsiaiškinti žalos dydį ir jos padarymo aplinkybes. Antra vertus, nepažeidžiami ir darbuotojo interesai, nes per ilgesnį laiką jis gali geriau parengti prieštaravimus atlikti išskaitymą<sup>36</sup>. Autoriaus nuomone, tokia darbdaviui numatyta lengvatinė žalos išieškojimo tvarka vertintina teigiamai, nes greičiau išsprendžiamas žalos atlyginimo klausimas, tačiau ji būtų veiksmingesnė, jei darbdavio rašytiniu nurodymu išieškomos žalos dydis būtų siejamas su Darbo kodekso 254 straipsnyje įtvirtintu ribotos atsakomybės dydžiu. Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį (DK 258 straipsnio 1 dalis). DK 254 straipsnis nustato, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne didesnę kaip trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (kai kalbama apie ribotą materialinę atsakomybę). Todėl siūlome keisti Darbo kodekso 258 straipsnio 1 dalį nustatant, kad „Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu“. Padarius tokį pakeitimą, mėnesinė išskaita iš darbuotojo darbo užmokesčio nepadidėtų. DK 225 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kaskart išmokant darbo užmokestį bendras visų išskaitų dydis negali viršyti 20 procentų, o išieškant dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo padarytos žalos atlyginimą ir dėl tyčinio nusikaltimo padarytos žalos atlyginimą – 50 procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Tuo atveju, jei išieškoma pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama 50 procentų išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 straipsnio

2 dalis). Manytume, kad reikia patikrinti normas, susijusias su išskaitomis, kai darbo santykiai pasibaigia. Šiuo atveju DK specialių taisyklių nenumato, tačiau padėtis ypatinga: darbo teisinių santykių subjektai skiriasi, vadinasi, ir išskaitų tvarka turėtų būti kitokia, – leidžianti kiek įmanoma išvengti tolesnio bylinėjimosi dėl žalos atlyginimo.

#### **2.4. Neturtinės žalos atlyginimas**

Viena iš esminių DK įtvirtintų naujovių yra neturtinės žalos atlyginimas. Pagal Darbo kodekso 250 straipsnį, darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. CK 6.250 straipsnis apibrėžia, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinta pinigais. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Įsigaliojus CK Lietuva tapo viena iš nedaugelio valstybių, kurių įstatymuose pateikiama neturtinės žalos samprata<sup>35</sup>. Darbo sutarties šalių pareiga atlyginti neturtinę žalą prieš priimant Darbo kodeksą nebuvo numatyta teisės aktuose ir dėl to negalėjo būti įgyvendinama, nors praktikoje pasitaikė atvejų, kai šalys reikalavo atlyginti neturtinę žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių. LAT yra pabrėžęs, kad darbo teisinių santykių subjektai įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 straipsnio 1 dalis). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba neteisėtai atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala – jis patiria fizinį skausmą, dvasinių išgyvenimų, nepatogumų, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, pakenkiama jo reputacijai, sumažėja bendravimo galimybės ir kt., tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas (DK 1 straipsnio 1 dalis, 248 straipsnio 4 punktas, 250 straipsnis, CK 1.1 straipsnio 3 dalis, 6.250 straipsnis)<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> CIRTAUTIENĖ, S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, 71(63): 8.

<sup>36</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, Nr. 3K-3-164/2005.

### 3. Teisinio reglamentavimo problemos ir perspektyvos

Darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, jei darbdavys su juo sudaro rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Svarbu tai, kad tokia sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurie nurodyti DK 256 straipsnyje: kuriems yra sukakę daugiau nei aštuoniolika metų, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ar dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. DK 256 straipsnio 1 dalis nustato, kad „Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse“<sup>37</sup>. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Anksčiau (iki 2014-07-01) galiojusi DK 256 straipsnio 1 dalies redakcija nustatė, kad „konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“. Manytume, kad visiška materialinė atsakomybė dirbant DK 256 straipsnyje nustatytus darbus (tiesiogiai susijusius su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe), esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, tačiau kai nėra sudarytos kolektyvinės sutarties ir (ar) nėra numatyta darbo tvarkos taisyklėse, vis tiek turėtų būti taikoma. Vien tik kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas, sąrašo darbo tvarkos taisyklėse buvimas ar nebuvimas negali nulemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybės. Tai pažeistų protingumo ir teisingumo principus. Be to, kyla klausimas, – jei įmonėje dirba trys darbuotojai, tai ar tam, kad būtų taikoma visiška materialinė atsakomybė, būtina kolektyvinė sutartis ar to numatymas darbo tvarkos taisyklėse? Pagal LAT praktiką, visiškai materialinei darbuotojų atsakomybei kilti nebūtina, kad darbdavys turėtų veikiančią kolektyvinę sutartį ir kad joje būtų numatytas atitinkamas pareigų sąrašas. DK 256 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Byloje nustatyta, kad kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24, 99, 147, 175, 202, 212 ir 256 straipsnių pakeitimo įstatymas. TAR, 2014-06-11, Nr. 07395.

su darbuotoju sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį<sup>38</sup>. Kitoje byloje LAT nurodė, kad darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti galimos darbdavio materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Bylą nagrinėję teismai pagrįstai konstatavo, kad ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra<sup>39</sup>. Mūsų nuomone, pareigų ir darbų sąrašas turėtų būti numatytas tik tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi nustatomi įstatyme nenumatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejai (pagal DK 255 straipsnio 1 dalies 7 punktą), todėl siūlytume atitinkamai pakeisti Darbo kodeksą.

#### **4. Dėl atsakomybės už komercinės paslapties atskleidimą**

Manome, kad tikslinga atskirai aptarti darbuotojo atsakomybę, susijusią su komercinės paslapties atskleidimu. CK 1.116 straipsnio 1 dalis nustato, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Minėto straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. A. Taminsko nuomone, šiuo atveju taikomos CK, o ne darbo teisės normos<sup>40</sup>. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas<sup>41</sup> taip pat įpareigoja darbuotojus saugoti komercines paslaptis. Šio įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Atsižvelgdami į tai, kad DK nustatyta, jog visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose

<sup>38</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006.

<sup>39</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005.

<sup>40</sup> *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 238–239.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856.



įstatymuose (DK 255 straipsnio 1 dalies 5 punktas), taip pat į tai, kad pagal CK 1.116 straipsnio 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, manome, kad būtų tikslinga papildyti DK 255 straipsnį ir nustatyti, kad darbuotojas, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, privalo atlyginti visą žalą.

## 5. Vadovo atsakomybės problema

Mūsų nuomone, nustatyti visišką atsakomybę vadovui būtina; tai pagrindžia ir reikalauja vadovo fiduciarinių (pasitikėjimo) pareigų, bendrovės ir vadovo kaip valdymo organo santykių pobūdis. Teismų praktika patvirtino, kad vadovo ir bendrovės santykiams būdingi tam tikri ypatumai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad „pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas“. Teisėjų kolegija konstatavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai iš esmės yra pavedimo teisiniai santykiai. Iš to darytina išvada, kad teismų praktika pripažįsta, jog nustatant įmonės vadovo atsakomybę įmonei, jos dalyviams (akcininkams) arba tretiesiems asmenims reikia vadovautis civilinę atsakomybę reguliuojančiomis normomis, kurios įtvirtina visiško žalos atlyginimo principą. Kita Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi taip pat pripažįstama, kad vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniai santykiai priklauso civilinės teisės reguliavimo sferai<sup>42</sup>. Pagal CK 2.87 straipsnio 7 dalį: „Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.“ Nevykdantis pareigų ar netinkamai jas vykdantis juridinio asmens valdymo organo narys privalo atlyginti juridiniam asmeniui visą padarytą žalą. Šios taisyklės išimtis gali nustatyti įstatymai, steigimo dokumentai, taip pat sutartis, sudaryta su juridinio asmens valdymo organu. Tai gali būti tiek darbo sutartis, jeigu valdymo organo

---

<sup>42</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Laivitė“ v. G. R., Nr. 3K-3-1203/2001.

narių ir juridinių asmenų sieja darbo santykiai, tiek sudaryta atskira asmens narystės valdymo organuose sutartis<sup>43</sup>. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad vadovui kaip valdymo organo nariui taikoma visiška atsakomybė, jeigu išimčių nenumato kiti įstatymai. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – ABI) nustatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vadovaujantis nuostata, kad vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai, vadovo santykius su bendrove turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje galėtų būti aptartos ir atsakomybės sąlygos. Tačiau ABI vadovo atsakomybei reglamentuoti, mūsų nuomone, nepagrįstai pasitelkia darbo teisės kategoriją – visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Manytume, kad visiška vadovo atsakomybė turėtų būti pagrindinis principas, todėl siūlytume panaikinti DK 85 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias ribotą vadovų atsakomybę.

Vadovo, kaip darbuotojo, visiškos materialinės atsakomybės taikymo praktiką iš esmės suformavo teismai. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimus, vadovas veikia „vidinių“ ir „išorinių“ santykių srityse: „išorinių“ santykių (pvz., pasirašant sutartį juridinio asmens vardu) atveju taikoma civilinė atsakomybė, o „vidinių“ (pvz., neužtikrinus turto saugumo įmonėje) – materialinė atsakomybė<sup>44</sup>.

Taigi atsižvelgiant į aptartas tiek teorines, tiek praktines DK normų aiškinimo ir taikymo problemas darytina išvada, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje institutas yra aktualus tiek mokslinių tyrinėjimų, tiek praktinio normų aiškinimo ir taikymo dalykas. Taip pat pastebėtina, kad darbuotojų atsakomybę reglamentuojančios normos pastaruoju metu keičiamos, o naujam reglamentavimui didelę įtaką daro ankstesnis materialinės atsakomybės reglamentavimas.

## **6. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje**

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro konsorciumas mokslinių tyrimų pagrindu kuria darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį administracinį modelį (toliau – socialinis modelis). Projekto tikslas – tobulinti darbo rinką ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus taip, kad būtų didinamas užimtumas, gerinamas darbo santykių reguliavimas,

<sup>43</sup> *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga, Asmenys. BARTKUS, G., et al. Vilnius: Justitia, 2002, p. 194–195.

<sup>44</sup> LAT išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-7-444/2009.

skatinamos investicijos ir darbo vietų kūrimas. Mokslininkų grupei, kuriančiai Lietuvos socialinį modelį, pavestos net 55 atskiros veiklos (atlikti nacionalinės ir užsienio šalių gerosios praktikos analizę, identifikuoti esančių priemonių tikslingumo ir efektyvumo problemas ir pasiūlyti jų sprendimo būdus), apimančios skirtingas socialinės politikos sritis: užimtumą, darbo politiką ir socialinį draudimą. Rezultatas bus naujas Darbo kodeksas, šiuolaikiškai ir progresyviai reguliuojantis darbo santykius<sup>45</sup>. Kalbant apie materialinę darbuotojų ir darbdavių atsakomybę rengiamo Darbo kodekso kontekste, išvelgtina tendencija mažinti specialiųjų taisyklių apimtį, paliekant ginčą nagrinėjančiam organui spręsti žalos atlyginimo klausimą remiantis kodekse nustatytas principais, kaip antai nustatant atlygintinos žalos dydį; be kita ko, atsižvelgiama:

- 1) į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);
- 2) į faktą, kiek kilusi žala yra būdinga darbdavio veiklai, ir į komercinę bei gamybinę riziką, kuri tenka darbdaviui;
- 3) į žalą padariusios šalies kaltės laipsnį ir veiksmus siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 4) į kitos šalies kaltę ar atsakomybę dėl padaryto pažeidimo, dėl kurio kilo žala.

Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į darbuotojo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Tam tikram darbuotojui dėl jo turtinės padėties sumažinamas žalos atlyginimas negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams.

Svarbi naujojo reglamentavimo perspektyva yra susijusi su neturtinės žalos priteisimo „atgrasymo aspektu“: jei darbo sutarties šalis padarė kitai šaliai neturtinės žalos, ji turi būti atlyginama bendrais pagrindais. Neturtinės žalos atlyginimas taip pat turi atgrasyti darbdavį nuo tokio pobūdžio darbo teisės pažeidimų padarymo ateityje. Tokia nuostata susijusi su tuo, kad tam tikrais pažeidimų, kai atlyginama tik turtinė žala, atvejais neadekvačiai ginama nukentėjusioji pusė (pvz., mobingo atvejai ir kt.)<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-03-11]. <<http://www.socmodelis.lt/category/naujienos/>>.

<sup>46</sup> Pastaba: straipsnio autorius yra Darbo kodeksą rengiančios mokslininkų grupės narys.

## **Išvados**

1. Darbo teisinių santykių pobūdis lemia, kad darbuotojo atsakomybei, kylančiai dėl su darbo veikla susijusios žalos padarymo, būtina nustatyti specialias taisykles. Jos nustatomos dviejų socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų – kompromiso būdu, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Nustatant specialiąsias materialinės atsakomybės taisykles ribojama darbuotojo turtinė atsakomybė, darbdaviui tenka darbuotojo neatlygintos žalos dalis. Materialinės atsakomybės specifika iš esmės yra nulemta darbuotojų apsaugos intereso. Darbuotojo naudai taikoma visiško žalos atlyginimo principo išimtis pateisinama socialinio kompromiso siekimu, protingumo ir sąžiningumo principų taikymu bei siekiu išvengti nepriimtinių ir sunkių padarinių žalą padariusiam darbuotojui.
2. Tam tikri senojo Darbo įstatymo kodekso darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo principai tapo Lietuvos Respublikos darbo kodekse pradėto materialinės atsakomybės sisteminimo pagrindu. Materialinė atsakomybė, atsižvelgiant į jos skirstymą į darbdavių materialinę atsakomybę darbuotojams ir darbuotojų materialinę atsakomybę darbdaviams, individualizuojama specifiniu žalos atlyginimo ir nustatymo dydžiu bei tvarka. Materialinės atsakomybės institutui pastaruoju metu būdingas derinimas prie dinamiškos ir besikeičiančios ekonominės bei socialinės aplinkos, stiprinant darbo teisinių santykių subjektų teisių ir teisėtų interesų garantijas, užtikrinant veiksmingesnį žalos atlyginimo mechanizmą. Teismų praktika ir teisės doktrina kaip papildomas materialinės atsakomybės šaltinis atskleidžia teisinio reglamentavimo problemas, padeda aiškinti teisės normas, tinkamai jas taikyti bei teikti pasiūlymus DK normoms tobulinti:
  - 2.1. siekiant sistemiškai suderinti Darbo kodekse numatomas visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygų nuostatas ir išspręsti praktikoje kylančias taikymo problemas, siūlytina panaikinti Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kad konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse;
  - 2.2. atsižvelgiant į konfidencialios informacijos svarbą verslui, papildyti DK 255 straipsnį nustatant, kad atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį darbuotojas privalo atlyginti visą žalą;

- 2.3. atsižvelgiant į tai, kad juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) pareigų apimtis ir taikomi veiklos principai skiriasi nuo kitų darbuotojų, o vadovui taikytinas visiškos atsakomybės principas, padaryti atitinkamus pakeitimus Darbo kodekse nustatant, kad vienasmenis valdymo organas (vadovas) atsako už žalą visiškai, taip pat Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme panaikinant nuostatas, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
  - 2.4. panaikinti DK 85 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias specialią ribotąją vadovų atsakomybę;
  - 2.5. nustatyti atskiras žalos išskaitymo iš darbuotojui mokėtinų sumų taisykles, kai darbo santykiai baigiasi;
  - 2.6. suteikti teisę darbo ginčų komisijoms priteisti neturtinę žalą, jei neturtinės žalos atlyginimas susijęs su darbo ginčų komisijos nagrinėjamais kitais reikalavimais.
3. Naujai rengiamo Darbo kodekso tendencijos yra mažinti specialiųjų taisyklių apimtį, paliekant ginčą nagrinėjančiam organui spręsti žalos atlyginimo klausimą remiantis kodekse nustatytais principais.

---

## PERSPECTIVES OF EMPLOYEES LIABILITY INSTITUTE IN LITHUANIA

TOMAS BAGDANSKIS

Vilnius University, Lithuania

**Summary.** *The adoption of the Labour Code of the Republic of Lithuania (came into force on 1 January, 2003) was very important part of labour law reform. Labour code has prompted inevitable changes in the regulation of indemnification and has established on the level of law the institute of material liability encompass the employer's liability to the employee and employee's liability to the employer. The Code of Labour Laws adopted in 1972 and valid until the adoption of the Labour Code regulated material liability of workers and employees, leaving the definition of material liability concept for the law doctrine and court practice. Therefore when making labour law reforms the conditions of material liability as well as principle aspects of the application of material liability were established in the Labour Code, and a totally new method for the defense of violated rights was introduced – i.e. the right to claim*

*for the indemnification resulting from legal relationship between the employer and the employee. However, having analyzed the stipulations of the Labour Code one can observe that certain problems of material liability have remained unsolved in labour law. Moreover, determination of other possible methods of indemnification has resulted in many ambiguities in practice due to their relations to material liability.*

*The urgency of the topic lies in the need to disclose and analyze the current method of material liability regulation in Lithuania, when material liability is considered as an independent type of liability and is regulated by the law. Another aspect determining the urgency of the the topic is the need to estimate whether the current legal regulation of material liability corresponds to the social changes in the market, whether it ensures the social compromise between employees and employers with different interests, and whether it allows the parties themselves to determine liability rules on the basis of the agreement. It is particularly important to find out that the draft of the new Labour code is prepared, in which many rules of material liability institute are changed.*

**Keywords:** *employee's material liability, compensation of damage, employment relationship.*

---

**Tomas Bagdanskis**, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentas, socialinių mokslų (teisės krypties) daktaras. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

**Tomas Bagdanskis**, Vilnius University, Faculty of Law, Department of Private Law, Associate Professor, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: labour law, EU labour law.