

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Natalijos Lobkovos

IV kurso, darbo teisės

studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų
materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė**

Vadovas: as. Andrius Pranckevičius

Recenzentė: as. J. Judickienė

Vilnius 2008

Turinys

Įvadas.....	3
1. Darbuotojo materialinės atsakomybės sąvoka ir subjektai Lietuvos ir Vokietijos teisėje.....	5
1.1 Darbuotojo materialinės atsakomybės samprata.....	5
1.2 Darbuotojas - materialinės atsakomybės subjektas.....	9
1.3 Materialinės atsakomybės palyginimas su civiline atsakomybe.....	13
2. Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys ir sąlygos.....	16
2.1 Darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygos.....	16
2.1.1 Žala.....	16
2.1.2 Žala padaroma neteisėta veika.....	18
2.1.3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.....	21
2.1.4 Kaltė.....	23
2.1.5 Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais.....	26
2.1.6 Žala padaroma vykdant darbinės pareigas.....	27
2.2 Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys.....	29
2.2.1 Ribota materialinė atsakomybė.....	29
2.2.2 Visiška materialinė atsakomybė.....	33
3. Žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	45
3.1 Turtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	45
3.2 Neturtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	49
Išvados.....	51
Santrauka.....	54
Literatūros sąrašas.....	55

Ivadas

Daugeliui žmonių darbas yra vienintelis pragyvenimo šaltinis, todėl darbuotojo materialinės atsakomybės praktiniai aspektai yra svarbūs ne tik vieno konkretaus darbuotojo taikymo atžvilgiu, bet ir įtakoja socialines taikos visuomenėje užtikrinimą, dėl to labai svarbu, kad reglamentavimas būtų teisingas ir atitiktų ne tik darbuotojo arba darbdavio interesus, tačiau abiejų šalių interesus.

Darbo objektas. Pagrindinis darbo lyginamosios analizės objektas yra darbuotojo materialinės atsakomybės institutas ir jo reglamentavimas Lietuvos ir Vokietijos teisėje, teoriniai ir praktiniai taikymo aspektai, teismų praktika.

Darbo originalumas. Lietuvoje neseniai buvo priimtas naujas, modernus Darbo kodeksas, kurio nuostatų atsiradimą įtakojo Vakarų Europos šalių tradicijos, nors jame liko ir Rytų Europos valstybėms būdingų nuostatų bruožų. Galima buvo tikėtis, kad naujas kodifikuotas įstatymas bus pažangesnis ir modernesnis už senąjį DĮK, tačiau reikia pripažinti, kad Darbo kodekso taikymo praktika parodė įstatymo netobulumą; kai kur reglamentavimas yra nepakankamai aiškus, kai kur per siauras. Šio konkretaus darbo tema yra aktuali tuo, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, teisės harmonizavimas tampa vis svarbesnis, taip pat lyginant Lietuvos ir vienos iš ES senbuvės Vokietijos darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindus, išaiškėja LR teisės trūkumai, problemos ir galimi jų sprendimo variantai. Darbe lyginamas darbuotojo materialinės atsakomybės institutas, kuris Vokietijos teisėje reglamentuojamas civilinės teisės normomis, o Lietuvoje - darbo teisės normomis, taigi vienas institutas (darbuotojo materialinė atsakomybė) reguliuojamas skirtingų teisės šakų normomis.

Darbo tikslai ir uždaviniai. Pagrindinis šio darbo tikslas – apžvelgti teoriniu ir praktiniu aspektu Lietuvos ir Vokietijos darbuotojo materialinės atsakomybės instituto panašumus ir skirtumus, jų reglamentacijos specifiką darbo teisėje ir civilinėje teisėje. Taip pat palyginti Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, privalumus ir trūkumus. Išanalizuoti, ar darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimas darbo teisės aktuose ir taip pat jų reguliavimas civilinės teisės normomis yra patogesnis ir pažangesnis už Vokietijos darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimą tik civilinės teisės normomis, kur darbuotojo materialinė atsakomybė nėra atskirai reglamentuojama ir jai būdinga tik tam tikra specifika. Taip pat bandoma atsakyti į klausimą, ar ribotoji materialinė atsakomybė, kuri yra taikoma dažniausiai darbuotojo materialinei atsakomybei, nėra darbdavio nuosavybės teisės pažeidimas, ar privilegijuotos darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygos yra pateisinamos rinkos ekonomikos sąlygomis. Taip pat bandoma atsakyti į klausimą, kiek

yra įmanoma atlyginti darbuotojo darbdaviui padaryta ne tik turtinė, bet ir neturtinė žala. Apžvelgiamos visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, darbuotojo materialinės atsakomybės apribojimai pagal Vokietijos civilinę teisę.

Tyrimo metodai. Jau temos pavadinimas sąlygoja lyginamojo analizės metodo pasirinkimą. Darbe teoriniu ir, kiek tai įmanoma, praktiniu aspektu nagrinėjama Vokietijos ir Lietuvos teisės aktuose darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimo specifika. Lingvistiniu lyginamuoju analizės metodu yra atliekama atskirų Vokietijos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnių analizė. Sisteminiu analizės būdu bandoma padaryti teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojo materialinę atsakomybę, apibendrinimus.

Pagrindiniai šaltiniai. Svarbiausiais teisės šaltiniais, kuriais bus remiamasi darbe, bus norminiai teisės aktai, kurie reglamentuoja darbuotojo materialinę atsakomybę Lietuvos ir Vokietijos teisėje. Visų pirma, tai Vokietijos civilinis kodeksas ir Lietuvos darbo kodeksas, taip pat Lietuvos civilinis kodeksas, kiti norminiai teisės aktai tokie kaip Akcinių bendrovių įstatymas, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų įstatymas kiti įstatymai, o taip pat ir poįstatyminiai teisės aktai. Analizuojant darbuotojo materialinės atsakomybės ypatumus bus remiamasi teisės doktrina, įvairiomis publikacijomis teisės moksliniuose leidiniuose. Vokietijos darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimui išanalizuoti bus naudojamas Vokietijos civilinis kodeksas, straipsniai moksliniuose leidiniuose ir kt. Darbe remiamasi ne tik teoriniais šaltiniais, bet ir teismų praktika, plačiai apžvelgiamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, taip pat apžvelgiama Vokietijos Federalinio darbo teismo praktika.

1. Darbuotojo materialinės atsakomybės sąvoka ir subjektai Lietuvos ir Vokietijos teisėje

1.1 Darbuotojo materialinės atsakomybės samprata

Teisinėje valstybėje teisių turėjimas yra siejamas su teisinių pareigų įgyvendinimu ir vieno subjekto teisinių pareigų neįgyvendinimas įtakoja kito subjekto teisių pažeidimą, taigi yra tam tikra teisių ir pareigų vienovė. Teisių ir teisėtų interesų pažeidimo pasekmė yra teisinės atsakomybės atsiradimo pagrindas.

Juridinės ir teisinės atsakomybės sąvoka išsirutulioja iš atsakomybės sampratos apskritai ir yra susijusi su prieštaraujančių teisei veikslių atlikimu¹. Juridinei atsakomybei būdinga:

- 1) Juridinė atsakomybė susideda iš dviejų aspektų: materialinės ir procesinės teisės normų, procesinė teisė tik reguliuoja juridinės atsakomybės taikymo tvarką ir sąlygas;
- 2) Juridinė atsakomybė kaip ir ekonominė atsakomybė yra viena iš socialinės atsakomybės rūšių, ir jai būdingos tokios pačios charakteristikos kaip ir socialinei atsakomybei, tačiau juridinės atsakomybės sąvoka yra siauresnė už socialinę atsakomybę;
- 3) Svarbiausiu juridinės atsakomybės požymiu yra bausmė, nors ne visi mokslininkai sutinka su tokiu teiginiu;
- 4) Juridinė atsakomybė skirtingai nuo socialinės atsakomybės įtvirtinama tik teisiniais aktais, kurias išleidžia valstybės valdžios institucijos, o taip pat ir pareigūnai;
- 5) Juridinės atsakomybės skiriamuoju požymiu yra tai, kad ji taikoma už teisės pažeidimo padarymą, už teisinių normų pažeidimą;
- 6) Juridinė atsakomybė yra viena iš valstybės prievartos formų, todėl ji taikoma valstybės institucijų. Valstybės prievarta numatyta kiekvienoje teisės normoje.

Valstybė numato skirtingų rūšių juridinę atsakomybę, tarp kurių išskiria tradicines: baudžiamąją, administracinę, drausminę ir civilinę atsakomybę².

¹ ДУХНО, Н, ИВАКИН, В. Понятия и виды юридической ответственности. *Государство и право*, 2000, nr. 6, p. 12

² ДУХНО, Н, ИВАКИН, В. Понятия и виды юридической ответственности. *Государство и право*, 2000, nr. 6, p. 12-13

Pagal atsiradimo pagrindą juridinę atsakomybę galima suskirstyti į objektyviają ir subjektyviają. Objektyviai juridinei atsakomybei priklauso civilinė atsakomybė, kuri atsiranda dėl žalos padarymo. Žalos padarymo faktas – yra objektyvus faktorius atsakomybei atsirasti; tai numatanti įstatymo norma yra formalus pagrindas. Subjektyvioji atsakomybė, kuri atsiranda tik tada, kai teisės pažeidimo subjektas yra kaltas. Tad galima laikyti, kad kaltė – yra subjektyvus atsakomybės pagrindas. Pagal veikimo metodus galima išskirti: kompensacinę juridinę atsakomybę ir represinę juridinę atsakomybę. Kompensacinei juridinei atsakomybei priklauso pareiga atlyginti padarytą žalą, kuri reglamentuojama civilinės ir administracinės teisės normomis. Represinių atsakomybių rūšims priklauso: administracinė, baudžiamoji, drausminė atsakomybė³.

Dažnai susikerta dvi skirtingos konstitucinės žmogaus teisės: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą ir darbuotojo socialinė teisė gauti pragyventi reikiamų lėšų, kadangi daugeliui žmonių darbo užmokestis yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintas nuosavybės neliečiamumas. Šis principas suprantamas kaip savininko teisė reikalauti kompensacijos už neteisėtą turto sužalojimą ir sunaikinimą. Tačiau nereikia pamiršti ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio, kuriame nustatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą. Iš tokių Konstitucijos nuostatų galima daryti išvadą, kad valstybė imasi saugoti darbuotojų interesus⁴. Taigi galima tvirtinti, kad atsiranda abipusė pareiga: darbuotojai privalo tinkamai vykdyti darbdavio nurodymus, tinkamai elgtis su patikėtu jiems turtu, bet ir darbdavys turi pareigą sudaryti darbuotojams tinkamas sąlygas darbinei veiklai atlikti, kai darbuotojas ir darbdavys tinkamai atlieka savo pareigas, tikimybė atsirasti materialinei atsakomybei sumažėja.

Vokietijos Konstitucijoje (Grundgesetz⁵) nuosavybės teisė įtvirtinta 14 straipsnyje: nuosavybės ir palikimo teisės yra garantuotos, jų apimtį ir turinį nustato įstatymas. Nuosavybė įpareigoja, jos naudojimas turi tarnauti visuomenės gerovei. (Das Eigentum und Erbrecht werden gewährleistet. Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt. Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.). 1949 metų Vokietijos Konstitucijoje, kuri buvo priimta daug anksčiau už Lietuvos Konstituciją, nėra atskirai reglamentuota žmogaus teisė turėti tinkamas darbo sąlygas ir gauti teisingą atlyginimą už darbą. Tik 12 straipsnyje įtvirtinta bendra nuostata, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, kad priverčiamasis

³ *Cit. op 2.*, p. 13

⁴ PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(2), p. 51

⁵ <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>;

darbas yra draudžiamas ir darbo veikla gali būti reglamentuojama įstatymais arba įstatymo pagrindu. Šią nuostatą galima palyginti su Lietuvos Konstitucijos 48 straipsnio nuostata: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas. Priverčiamasis darbas draudžiamas. Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.

Reikia pažymėti, kad Vokietijoje darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai reguliuojami civilinės teisės normomis su kai kuriomis išimtimis, susijusiomis su žalos, padarytos einant darbinės pareigas specifika. Tuo tarpu materialinės atsakomybės klausimai Lietuvoje reguliuojami pagal darbo teisės įstatymus, kurie daugelyje atveju yra blanketiniai ir nukreipia į civilinės teisės normas, nes turtiniai santykiai ir Lietuvos, ir Vokietijos teisėje sureguliuoti Civiliniame kodekse. Galima pastebėti, kad darbo teisės normų kodifikavimas ir specifinės materialinės atsakomybės išskyrimas būdingas Rytų Europos valstybėms, kur daug laiko vyravo valstybinė nuosavybė ir privati nuosavybė buvo apribota ir dėl to mažai išvystyta, tuo tarpu Vakarų Europos valstybėse materialinės atsakomybės klausimai reguliuojami dažniausiai civilinės teisės pagalba. Taigi darbuotojo materialinė atsakomybė Lietuvos teisėje priklauso darbo teisės institutui, nors jai ir taikomos civilinės teisės normos, o Vokietijoje darbuotojo materialinė atsakomybė yra civilinės teisės dalis (jai taikomos tik kai kurios išimty).

Materialinės atsakomybės principai, užtikrinantys jos vienybę ir saugantys nuo savivalės taikant šio instituto normas: ribų ir pagrindo normatyvinis nustatymas, atsakomybės neišvengiamumo principas, reiškiantis tai, kad nė viena darbo sutarties šalis, padariusi kitai šaliai materialinę žalą, negali būti nenubausta⁶.

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas⁷. Toks materialinės atsakomybės apibrėžimas pateikiamas Lietuvos Darbo kodekse. Galima teigti, kad materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis, kuri yra taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turi apsaugos teisinio

⁶ MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 7

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildimais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569), 245 str.

santykio formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius nukentėjusiai šaliai darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka, kad būtų apginti nukentėjusiosios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai⁸.

Negalima nepasakyti, kad materialinė atsakomybė yra atskira savarankiška teisinė atsakomybės rūšis. Iš to darytina išvada, kad ji gali būti taikoma su kitomis atsakomybės rūšimis. Taigi ji taikoma ir kaip papildoma atsakomybė prie kitų atsakomybės rūšių: pvz., ji gali būti taikoma su baudžiamąja, drausmine, administracine atsakomybe arba panašiai. Nors formaliuoju aspektu taikoma kompensacija už nuostolius gali sutapti ir su kompensacija pagal civilinės teisės normas (Lietuvoje), ar skiriama sankcija piniginiu ekvivalentu gali atitikti pagal administracinės teisės pažeidimus išieškomą sumą, pažymėtina, jog materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis, kuriuos pagrindinis uždavinys – garantuoti visų ar dalies įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų nuostolių atlyginimą⁹.

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kurį gali padaryti tiek fiziniai asmenys (dažniausiai darbuotojai), tiek juridiniai asmenys (įmonės, įstaigos, organizacijos ir pan.).¹⁰ Pagal subjektus materialinė atsakomybė gali būti dviejų rūšių: darbdavio materialinė atsakomybė ir darbuotojo materialinė atsakomybė. Šios dvi atsakomybės rūšys turi savo specifiką, šiame darbe bus nagrinėjami darbuotojo materialinės atsakomybės ypatumai. Pagrindinės materialinės atsakomybės funkcijos yra visiškas žalos atlyginimas (padaryta turtinė ir neturtinė žala) ir prevencinis poveikis teisės pažeidėjui bei kitiems teisinių santykių dalyviams.

Materialinės atsakomybės darbo teisėje taip pat ir civilinėje teisėje paskirtis yra – ne nubausti teisės pažeidėją, o kompensuoti padarytą žalą, tai sąlygoja ir viena iš materialinės atsakomybės pagal darbo teisę funkcijų – visiškas žalos atlyginimas. Materialinei atsakomybei, kaip teisinės atsakomybės rūšiai, būdingi šie požymiai: jos atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas, ji susijusi su valstybės prievarta, ji realizuojama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo, kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmenine turto prasme, sankcijos taikomos, realizuojant atsakomybę, visada turi baustinumo atspalvį, pažeidėjas ir nukentėjusi šalis palaiko darbo teisinius santykius, žala padaroma einant darbo pareigas¹¹. Pažymėtina, kad

⁸ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 9-10

⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 3 d nutartis c.b. Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras, ginant SP UAB „Sūduvos vandenys“interesus v. A. Dambis, Nr. 3k-3-153/2004, kat. 7.3.2;4.5

¹⁰ NEKROŠIUS, I. ir kt. *LR Darbo kodekso komentaras: I, II dalis*. Vilnius: Justitia, 2003. It. p. 355

¹¹ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 9-10

pagrindas ir sąlygos atsirasti materialinei atsakomybei darbo teisinių santykių subjektams įtvirtinti Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse (LR DK).

1.2 Darbuotojas - materialinės atsakomybės subjektas

Pagal teisinį statusą skirtinos dvi materialinės atsakomybės subjektų grupės: 1. darbdaviai ir darbuotojai, kurie gali būti kreditoriais ir skolininkais (ieškovais ir atsakovais procesiniu požiūriu) ir 2. kiti asmenys, kurie gali būti tik ieškovais (išskyrus atgręžtinius reikalavimus dėl neteisėtai gautų, permokėtų jiems sumų)¹². Lietuvoje darbuotojo apibrėžimas pateiktas LR DK 15 straipsnyje: 1. darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, 2. darbuotojas turi turėti darbinį teismus ir veiksnumą, reglamentuotas LR DK 13 straipsnyje (Darbinis teismus – fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti teisinių santykių subjektu. Darbinis veiksnumas – asmens visiškas darbinis teismus ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Darbo teisėje darbinis teismus ir veiksnumas susiję daug glaudžiau nei kitose teisės šakose, pavyzdžiui, civilinėje teisėje. Todėl, kitaip nei civilinis veiksnumas ir teismus, darbinis teismus ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu. Veiksnumo darbo teisėje atsiradimas yra siejamas su amžiumi. Fiziniai asmenys įgyja veiksnumą sukakę 16 metų. Ši amžiaus riba nustatyta atsižvelgiant į tai, kad nuo 16 metų kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei. LR DK 277 straipsnyje išvardyti darbai, kurie negali būti skiriami asmenims, nesukakusiems 18 metų. Tai darbai, kurie fiziškai ir psichologiškai per sunkūs, arba kuriuos dirbant naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai kenkiančios medžiagos, arba kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis ir t.t.

3. darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį,

4. darbuotojas turi dirbti už atlyginimą¹³.

Vokietijos teisėje darbuotojo apibrėžimas pateiktas tokiuose įstatymuose: Entgeltfortzahlungsgesetz (išėjusių kompensacijų įstatymas), Kündigungsschutzgesetz (apsaugos atleidimo atveju įstatymas), Bundesurlaubsgesetz (atostogų įstatymas) ir nėra taip išsamiai apibrėžtas kaip Lietuvoje. Įstatyme dėl išmokų ligos atveju ir darbo poilsio dienomis apmokėjimo (Entgeltfortzahlungsgesetz) 1 straipsnio 2 dalyje pateiktas toks darbuotojo apibrėžimas - darbuotojas šio įstatymo prasme – tai darbininkas arba tarnautojas taip pat asmenys, kurie užsiima jų profesiniu mokymu. (Arbeitnehmer in Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung

¹² NEKRAŠAS, V. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 15

¹³ NEKROŠIUS, I. ir kt. *LR Darbo kodekso komentaras: I, II dalis*. Vilnius: Justitia, 2003. It, p. 77-79

Beschäftigten), taip pat panašus apibrėžimas yra ir įstatyme dėl minimalių atostogų (Mindesturlaubsgesetz), jis pateiktas 2 straipsnyje.

Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje darbinis subjektiškumas įgyjamas sulaukus tam tikro amžiaus, nuo kurio asmuo gali ne tik pats suvokti savo veiksmus, dėl jų atlikimo atsirandančias teises ir pareigas, bet ir savarankiškai jas įgyvendinti, tai yra dirbti, atsakyti drausmine tvarka ir materialiai pagal darbo teisės normų nustatytas taisykles, ginti savo teisėtus interesus¹⁴. Pagal LR DK 13 straipsnio 2 dalį darbinis subjektiškumas atsiranda asmenims, sukakusiems 16 metų. LR DK ir kitose darbo įstatymuose numatytos išimtis dėl asmenų nuo 14 iki 16 metų pavyzdžiui LR Vyriausybės 2003 metų sausio 29 d. nutarimu Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo¹⁵“ įtvirtintas minimalus darbuotojo amžius yra 14 metų. Vaikų nuo 14 iki 16 metų darbinis subjektiškumas yra ribotas, nes jo įgyvendinimas siejamas su kitų asmenų valia: LR DK 104 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad priimant į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų turi būti: mokyklos, kurioje mokosi vaikas, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštiškas sutikimas bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimas. Taigi, kaip matome, nepilnamečiui nuo 14 iki 16 metų darbinis subjektiškumas ribojamas gana griežtai, nes reikalingas net trijų skirtingų subjektų sutikimas. Pagal LR DK 256 straipsnio 3 dalį visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų, taigi visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma su darbuotojais, turinčiais ribotą darbinį subjektiškumą (darbuotojai nuo keturiolikos iki šešiolikos metų) taip pat ir su darbuotojais, turinčiais pilną darbinį subjektiškumą (nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų). Galima prieiti išvados, kad įstatymo leidėjo logika šiuo atveju buvo susieti visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą su civilinio veiksnio atsiradimu, kuris pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso (LR CK) 2.5 straipsnį atsiranda, kai asmuo gali savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas, ir atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, tai yra kai jam sueina aštuoniolika metų. Taigi visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo uždraudimą dar neturintiems civilinio subjektiškumo darbuotojams galima laikyti tam tikra apsaugos priemone.

Tačiau dėl asmenų, kurie neturi civilinio subjektiškumo, gali kilti problemų dėl materialinės atsakomybės, ypač tai aktualu asmenų nuo keturiolikos iki šešiolikos metų

¹⁴ NEKRAŠAS, V. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 20

¹⁵ Valstybės Žinios, 2003, Nr. 13-502

amžiaus, nes jų įdarbinimas siejamas su kitų subjektų sutikimu, o būtent: mokyklos, vieno iš tėvų ir gydytojo, o klausimai, susiję su netinkamų šių asmenų darbinių pareigų atlikimu, nėra niekur reglamentuoti. Tai ar privalo asmenys, kurie davė savo sutikimą, atlyginti žalą, kurią padaro toks darbuotojas. Pagal LR DK 118 straipsnį darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Kitų asmenų, kurie neturi darbo teisinių santykių su darbdaviu, atsakomybės už darbuotojo veiksmus įstatymai nenumato, nes materialinė atsakomybė darbo teisėje taikoma tik darbo teisinių santykių subjektams. Tėvų, globėjų turtinė atsakomybė pagal civilinius (ne darbo) įstatymus (LR CK 489, 490 str.) būtų galima tik tada, kai dėl žalos padarymo yra jų kaltė, pavyzdžiui, tėvai kurstė vogti darbdavio turta, slėpė jį ir panašiai¹⁶.

Pagal LR CK 6.276 str. nepilnametis nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų už savo padarytą žalą atsako bendrais pagrindais. Tais atvejais, kai nepilnametis nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų jo padarytai žalai atlyginti, atitinkamą žalos dalį turi atlyginti jo tėvai ar rūpintojas, jeigu neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės. Taigi tik esant jų kaltei tėvai ar rūpintojai privalo atlyginti jauno darbuotojo padarytą žalą.

Pagal Vokietijos civilinį kodeksą civilinis subjektiškumas įgyjamas sulaukus pilnametystės – tai yra aštuoniolikos metų. (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 2 str. Die Volljährlichkeit tritt mit der Vollendung des 18 Lebensjahres ein.), tačiau tai nereiškia, kad pagal Vokietijos įstatymus teisę dirbti turi tik asmenys, kurie sulaukė pilnametystės. Vokietijos civiliniame kodekse ribotas veiksnumas numatytas asmenims nuo 7 iki 18 metų, todėl tokio amžiaus asmenys gali sudaryti sandorius, jeigu yra atstovo pagal įstatymą sutikimas. Vadovaujantis Vokietijos civilinio kodekso normomis, jei yra nepilnamečio atstovo pagal įstatymą sutikimas, nepilnametis gali sudaryti darbo sutartį, tačiau Vokietijos civiliniame kodekse nėra numatyta minimali amžiaus riba, iki kurios asmuo negali būti darbo teisinių santykių subjektu, tai reglamentuoja „Jaunų darbuotojų apsaugos įstatymas“¹⁷, kuriame numatyta bendra taisyklė, kad darbuotoju gali būti asmuo nuo 15 metų, išskyrus kai kuriuos atvejus, kai darbuotojai gali būti asmenys nuo 13 metų (tai nedraudžiama, jeigu vykdoma užimtumo arba darbo terapija, gamybinės praktikos metu, jeigu vaikas taip pat mokosi, arba teisėjo nurodymu).

Kaip jau buvo minėta, Vokietijoje visiškas civilinis veiksnumas ir teisnumas atsiranda nuo aštuoniolikos metų, materialinės atsakomybės klausimai Vokietijos teisėje taip pat reguliuojami pagal civilinį kodeksą, tai nuo trylikos iki aštuoniolikos metų

¹⁶ NEKRAŠAS, V. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 20

¹⁷ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend/Jugendarbeitsschutzgesetz http://www.gesetze-im-internet.de/Teilliste_J.html

asmenys turi ribotą subjektiškumą (darbo teisinių santykių srityje). Pagal Vokietijos civilinio kodekso 828 straipsnį asmenys, kuriems nėra septynių metų už savo veiksmais padarytą žalą neatsako. Kam yra septyneri metai, bet dar nesukako aštuoniolikos metų atsako už savo veiksmais padarytą žalą tik tais atvejais, kai jis žalos padarymo metu galėjo tinkamai suprasti savo atsakomybės atsiradimą. Tai kiekvieną kartą sprendžiant dėl atsakomybės, taikomos jaunam darbuotojui iki aštuoniolikos metų, turi būti atsižvelgiama į jo kaltę ir atsakomybės suvokimą, taigi turi būti naudojamas vertinamasis kriterijus. Galima būtų padaryti išvadą, kad net ir jaunų darbuotojų atsakomybės suvokimas gali būti vertinamas skirtingai, priklausomai ir nuo jo amžiaus, gyvenimo patirties ar kitų dalykų.

Išanalizavus Lietuvos ir Vokietijos asmens darbinio subjektiškumo atsiradimą, galima padaryti keletą išvadų: darbinio veiksnio atsiradimas Lietuvoje siejamas su asmens amžiumi: visiškas darbinis veiksniumas atsiranda nuo šešiolikos metų, ribotas darbinis veiksniumas atsiranda nuo keturiolikos metų, o tuo tarpu civilinis subjektiškumas atsiranda nuo aštuoniolikos metų. Vokietijos teisėje darbo sutarties reglamentavimas įtrauktas į civilinį kodeksą, todėl ir darbinis subjektiškumas reglamentuojamas pagal šį įstatymą ir keletą kitų įstatymų. Ribotas darbinis veiksniumas atsiranda nuo trylikos metų, o visiško darbinio veiksnio atsiradimas sutampa su civilinio subjektiškumo atsiradimu ir yra nuo aštuoniolikos metų. Tačiau Vokietijos teisėje kalbėti apie darbinį veiksniumą galima gana sąlyginai, nes, kaip jau buvo minima, darbo sutartis sureguliuota civilinėje teisėje.

Trumpai apibendrinus darbuotojo subjektiškumo reglamentavimo privalumus ir trūkumus galima teigti, kad Lietuvoje darbo teisė yra kodifikuota kodekse, kas yra patogiu, nes beveik viską galima rasti vienoje vietoje, Vokietijoje darbo sutartį reglamentuoja civilinis kodeksas, kuris buvo priimtas dar devynioliktojo amžiaus pabaigoje, darbo kodekso Vokietijoje nėra, turbūt neiškilo būtinybės atskirai kodifikuoti darbo įstatymus. Tačiau, jeigu analizuoti darbuotojo subjektiškumo reglamentavimą, tenka pripažinti, kad atskiras darbuotojo subjektiškumo reglamentavimas darbo kodekse nėra labai patogus, nes pagal LR DK visiškas darbinis veiksniumas įgyjamas nuo šešiolikos metų, tuo tarpu visiškas civilinis veiksniumas gali būti įgyjamas tik nuo aštuoniolikos metų, ribotas darbinis veiksniumas yra pripažįstamas asmenims nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, o ribotas civilinis veiksniumas iki aštuoniolikos metų. Vokietijos teisėje reglamentavimas yra daug paprastesnis, kur ribotas civilinis veiksniumas yra nuo septynerių iki aštuoniolikos metų, o ribotas darbinis veiksniumas nuo trylikos iki aštuoniolikos metų, visiško darbinio ir civilinio veiksnio atsiradimas Vokietijos teisėje sutampa.

1.3 Materialinės atsakomybės palyginimas su civiline atsakomybe

Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau - LAT) savo praktikoje nekartą buvo išaiškinęs, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis, kurios pagrindinis uždavinys – garantuoti – visų ar dalies įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų nuostolių atlyginimą. Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas¹⁸. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos yra šios: 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. Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra vienos darbo sutarties šalies (darbuotojo arba darbdavio) prievolė atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai, atsiradusią dėl neteisėtų kaltų darbo pareigų nevykdymo. Taigi darbo teisėje materialinė atsakomybė skirstoma į darbdavio materialinę atsakomybę ir darbuotojo materialinę atsakomybę¹⁹.

DK 248 straipsnyje reglamentuojama darbdavio materialinė atsakomybė. Darbo kodekso komentare tvirtinama, kad darbdavio materialinė atsakomybė pagal savo prigimtį yra deliktinė atsakomybė (deliktinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais²⁰). Taigi neatsižvelgiant į tai, darbdavys padarė žalą darbuotojui ar kitam asmeniui, su kurio jo nesieja darbo santykiai, iš esmės taikomos vienodos taisyklės.

Tačiau nereikia absoliutinti civilinės teisės vaidmens reglamentuojant darbdavio materialinę atsakomybę, kadangi darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai tarp šalių yra darbo santykiai, numatyta ypatinga procesinė tvarka išieškoti žalą, leidžiama padidinti darbdavio materialinę atsakomybę kolektyvinėse sutartyse. Taigi darbdavio deliktinė atsakomybė glaudžiai susijusi su egzistuojančiais sutartiniais santykiais. Deliktai yra klasifikuojami pagal tai, kokiam objektui padaroma žala, t. y. asmeniui ar turtui, taigi skiriami deliktai asmeniui ir deliktai turtui. Deliktai asmeniui skirstomi į deliktus, sukėlusius asmens sveikatos sužalojimų (sutrikimų), deliktus, sukėlusius asmens mirtį, ir deliktus asmens neturtinėms vertybėms. Darbdavio materialinės atsakomybės darbuotojui

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildimais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569), 245 str.

¹⁹ NEKROŠIUS, I. ir kt. *LR Darbo kodekso komentaras: III dalis*. Vilnius: Justitia, 2004. It, p. 362

²⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildimais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262), 6.245 str.

deliktų klasifikacija: 1) deliktai asmeniui, sukėlę darbuotojo sveikatos sužalojimą, įskaitant susirgimus profesine liga; 2) deliktai, sukėlę darbuotojo mirtį; 3) deliktai darbuotojo neturtinėms vertybėms; 4) deliktai darbuotojo turtui, įskaitant darbuotojo turtines teises ir interesus. Civilinė atsakomybė yra turtinė atsakomybė, todėl neatsižvelgiant į tai, kokiai vertybei, turtiniam ar neturtiniam interesui buvo padaryta žala, jos atlyginimas visada yra turtinio pobūdžio²¹.

DK numato dvi pagrindines darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis: ribotą ir visišką materialinę atsakomybę. Ribotoji materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus. Minimali ribotoji materialinė atsakomybė taikoma, kai įstatymuose ir kituose teisės aktuose nenumatyta didesnė materialinė atsakomybė²². Visiška materialinė atsakomybė yra taikoma tik įstatymo nustatytais atvejais (DK 255 straipsnis).

Reikia pažymėti, kad materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis ir yra darbo teisės normų reglamentavimo dalykas, todėl civilinės teisės normos gali būti taikomos tiek ir tokia apimtimi, kiek tai yra suderinama ir neprieštarauja darbo teisės normoms, t.y. civilinė teisė darbo santykiuose gali būti taikoma subsidiariai ir ta apimtimi, kurią leidžia DK²³.

Civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius)²⁴. Ši prievolė atsiranda esant specifiniams pagrindams – civilinės teisės pažeidimui, egzistuoja dvi civilinės atsakomybės formos – nuostolių atlyginimas ir netesybos.

Civilinė atsakomybė yra vienas iš pažeistos teisės gynbos būdų. Jai visada būdingas turtinis pobūdis, t. y. jos taikymas sukelia skolininkui neigiamų turtinių padarinių – taikant civilinę atsakomybę jo turtas atitinkamai sumažėja, o kreditorius gauna atitinkamą turtinį ekvivalentą. Kadangi kiti civilinių teisių gynbos būdai nelaikomi civiline atsakomybe, ši gali būti taikoma kartu su kitais gynbos būdais, išskyrus įstatymo numatytas išimtis²⁵. Civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių: sutartinė ir deliktinė.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę turi daug panašumų su atsakomybe pagal civilinę teisę. Pagrindinės šių atsakomybės rūšių skirtybės: materialinė atsakomybė

²¹ *Cit. op. 18*, p. 363

²² *Cit. op. 18*, p.385

²³ *Cit. op. 18*, p. 362

²⁴ *Cit op. 19*, 6.245 str.

²⁵ MIKELĖNAS, V. ir kt. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras: Prievolių teisė I*. Vilnius: Justitia, 2003, p.334

pagal darbo teisę paprastai yra ribojama, ji atsiranda tarp darbo sutarties šalių, atsakomybės dydis priklauso nuo kaltės formos²⁶.

Vokietijos teisėje materialinę atsakomybę pagal darbo teisę reglamentuoja civilinės teisės normos su kai kuriomis išimtimis, todėl šiuo atveju būtų tikslinga palyginti civilinės atsakomybės sampratą Lietuvos teisėje (apibrėžimas jau buvo pateiktas šiame skyriuje) ir Vokietijos civilinės atsakomybės sampratą. Vokietijos Civiliniame kodekse civilinės atsakomybės apibrėžimą galima rasti 823 straipsnyje, pirmoje šio straipsnio dalyje reglamentuojama deliktinė atsakomybė: kas tyčia arba dėl neatsargumo atima kitam asmeniui gyvybę, sužaloja jo kūną, sveikatą, suvaržo jo laisvę, pažeidžia jo nuosavybės teises arba pažeidžia kitas asmens teises neleistinu įstatymo būdu, yra įpareigotas atlyginti nukentėjusiam padarytus nuostolius. (Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet²⁷.) Sutartinė civilinė atsakomybė reglamentuojama atskirų sutarčių rūšių skyriuose ir numato nuostolių atlyginimą už sutarties nevykdymą (už sutarties sąlygų nesilaikymą). Dėl skirtingų kodeksų atsiradimo laikotarpių reglamentavimas skiriasi, tačiau pagrindinis civilinės atsakomybės tikslas ir Vokietijos, ir Lietuvos teisėje yra nuostolių atlyginimas (civilinių teisių turbinis pobūdis).

²⁶ *Cit. op. 18*, p. 362

²⁷ Bürgerliches Gesetzbuch (Vom August 1896) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002, 823 str.

2. Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys ir sąlygos

2.1 Darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygos

Pagrindas darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti yra teisės pažeidimas, kuriuo darbuotojas padaro žalą kitam subjektui netinkamai atlikdamas savo darbo pareigas arba neatlikdamas jų.

Darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygas galima suskirstyti į bendrąsias, kurios yra būdingos visų rūšių turtinei atsakomybei: žalos padarymas, žalą padaryta neteisėta veika, yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, yra pažeidėjo kaltė (darbuotojo civilinė atsakomybė Vokietijos teisėje irgi priklauso šitai sąlygų grupei) ir specialiąsias, kurios yra būdingos materialinei atsakomybei pagal darbo teisę: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (būdingos materialinei atsakomybei pagal darbo teisę Lietuvos teisinėje sistemoje).

2.1.1 Žala

Žala yra viena iš būtinųjų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų (ir Lietuvos, ir Vokietijos teisėje). Žala – tai nukentėjusiojo turtinio ar kitokio intereso pažeidimas, t.y. nukentėjusiojo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis neturtiniams interesams (žmogaus sveikatai, gyvybei, garbei, orumui ir t. t.)²⁸ Žala nesiejama su objekto ekonomine verte, ji padaroma teisės ginamoms vertybėms, žalos darymas reiškia konkrečios subjektinės teisės pažeidimą, o taikant civilinę atsakomybę žalos atlyginimas visada yra turtinis. Jeigu asmens subjektinių teisių pažeidimas pakenkia asmens turtiniams ar neturtiniams interesams, tai reikia nustatyti, ar yra žala kaip civilinės atsakomybės pagrindas²⁹.

Civiliniame kodekse žala skirstoma į rūšis pagal skirtingus kriterijus: žala gali būti turtinė, kai nukenčia asmens ekonominiai interesai, ir neturtinė, kai nukenčia asmens neturtiniai interesai. Pagal tai, kokiam objektui padaroma, žala skirstoma į žalą turtui (daikto sunaikinimas, sužalojimas it t.t.) ir žala asmeniui (sveikatos sužalojimas,

²⁸ MIKELĖNAS, V. ir kt. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras: Prievolių teisė I*. Vilnius: Justitia, 2003, p.334

²⁹ CIRTAUTIENĖ, S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 71(63), p. 9

suluošinimas, gyvybės atėmimas ir t.t.). Žala, įvertinta pinigais, laikoma nuostoliais, o šie taip pat, kaip ir žala, skirstomi į tiesioginius (realius) ir netiesioginius (negautas pajamas).

DK 257 straipsnyje nustatyta, kad darbdaviui tyčia padaryta žala turi būti atlyginama visiškai. Žala padaryta darbdaviui pagal neteisėto veiksmo ir žalos santykį skirstoma į tiesioginę (reali žala) ir netiesioginę (negautos pajamos). Pabrėžiama, kad nustatant negautų pajamų dydį reikia vadovautis ne tomis pajamomis, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tomis, kurias jis, esant analogiškomis aplinkybėms, faktiškai gaudavo³⁰.

Vokietijos civilinėje teisėje CK 249 straipsnyje yra nustatyta prievolė atlyginti padarytą žalą, taip pat atlyginimo būdas ir dydis. Vadovaujantis šia norma asmuo privalo atstatyti padėtį, kuri būtų buvusi, jeigu žala nebūtų padaryta. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo materialinė atsakomybė Vokietijos teisėje reglamentuoja civilinės teisės normas, galima padaryti išvadą, kad darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą padarytą žalą (tiesioginę ir netiesioginę) – gražinti darbdavį į tokią turtinę padėtį, kuri būtų, jeigu pažeidimo nebūtų buvę. Nuo Vokietijos CK 249 straipsnio iki 253 straipsnio konkretizuojami žalos atlyginimo būdai, CK 252 straipsnyje įtvirtinta nuostata dėl negautų pajamų atlyginimo: į atlyginamos žalos dydį įeina taip pat negautos pajamos. Negautomis pajamomis galima laikyti pajamas, kurias asmuo būtų gavęs esant analogiškomis aplinkybėms arba net tas pajamas, kurias asmuo būtų gavęs esant ypatingoms aplinkybėms panaudojant tam tikras priemones, atliekant tam tikrus paruošiamuosius darbus. Vokietijos CK 253 straipsnyje reglamentuojamas neturtinės žalos atlyginimas, pagal Vokietijos CK neturtinė žala gali būti atlyginama tik įstatymo nustatytais atvejais. Pagal Lietuvos CK 6.250 straipsnio 2 dalį neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais, pagal Lietuvos DK 250 straipsnį turi būti atlyginama ne tik turtinė bet ir neturtinė žala, jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Taigi ir Lietuvos teisėje, ir Vokietijos teisėje darbo sutarties dalyviai privalės atlyginti ne tik turtinę, bet ir neturtinę žalą.

Vokietijos teisėje darbuotojo materialinę atsakomybę (civilinėje teisėje) galima būtų suskirstyti į sutartinę ir deliktinę. Kaip jau buvo minėta, sutartinė atsakomybė atsiranda tik tarp sutarties šalių, todėl šalys iki žalos atsiradimo gali susitarti dėl atsakomybės sąlygų, tuo tarpu delikto atveju šalys nėra susijusios tarpusavyje.

Galima tvirtinti, kad turtinė žala gali būti visiškai kompensuojama, tačiau Lietuvos darbo teisėje yra ne tik visiška, bet ir ribota materialinė atsakomybė, todėl pagal Lietuvos teisę ir turtinė žala gali būti kompensuojama nevisiškai. Taip pat reikia paminėti 2005 m.

³⁰*Cit. op. 18, p. 400.*

balandžio 4 d. LAT nutartį³¹, kur teismas pažymėjo, kad žalos atlyginimo instituto paskirtis yra visiškas nuostolių atlyginimas, tačiau ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai, vadovaujantis bendrosiomis prievolių vykdymo taisyklėmis, todėl CK 6.251 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Įstatymas numato teismo teisę atsižvelgti į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius.

Tuo tarpu neturtinė žala pagal savo prigimtį yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais³². Viena esminių praktikoje kylančių problemų yra neturtinės žalos, kaip pagrindo atlyginti žalą, įrodinėjimas. Neturtinė žala gali būti įrodinėjama visomis įstatymų leidžiamomis įrodinėjimo priemonėmis (rašytiniais įrodymais, ekspertų išvadomis, ypač jei tai susiję su sveikatos sužalojimu, liudytojų parodymais, šalių paaiškinimais ir kt.)³³. Todėl jos visiškas kompensavimas net teoriškai nėra įmanomas.

Apibendrinant galima teigti, kad neturtinės žalos atlyginimas abiejų šalių teisėje yra reglamentuotas panašiai, šalys privalės atlyginti neturtinę žalą tik įstatymų nustatytais atvejais.

Tačiau turtinės žalos atlyginimo sąlygos Vokietijos teisėje yra platesnės, nes Lietuvos teisėje nustatant negautų pajamų dydį reikia vadovautis ne tomis pajamomis, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tomis, kurias jis esant analogiškomis aplinkybėms faktiškai gaudavo, tuo tarpu Vokietijos civilinėje teisėje darbdavio negautos pajamos apima ne tik pajamas, kurias darbdavys būtų gavęs esant analogiškomis aplinkybėms, tačiau ir pajamas, kurias jis būtų gavęs esant ypatingoms sąlygoms.

2. 1. 2 Žala padaroma neteisėta veika

Neteisėta veika (veikimu, neveikimu) pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms. Tokie norminiai teisės aktai gali būti įstatymai, Vyriausybės nutarimai, potvarkiai, instrukcijos, darbo tvarkos taisyklės, administracijos įsakymai ir potvarkiai, tam tikros sutartys ir panašiai. Asmens (darbdavio, darbuotojo) neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Girteka“ v. J., Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

³² Cit. op. 19, 6.250 str.

³³ Cirtautienė, S, Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 71(63), p. 9

jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus, sudaryti sąlygas, būtinas saugiai ir tinkamai atlikti darbo pareigas. Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė, jam padaroma žala. Tie abu momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir būtini materialinei atsakomybei atsirasti³⁴. Reikia pažymėti, kad nei DK straipsniuose, nei DK komentare nėra konkretaus sąrašo veiku, kurios laikomos neteisėtomis, pažymėtina, kad toks pat reglamentavimas būdingas ir Vokietijos civiliniam kodeksui.

Veikos neteisėtumas yra būtinoji sąlyga darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti, todėl jeigu žala padaroma teisėta veika – tokiu atveju žala neatlyginama, tai galioja ir Lietuvos, ir Vokietijos teisėje. Taigi kai kurios aplinkybės pašalina veikos neteisėtumą, tai: nenugalima jėga, būtinas reikalingumas, būtinoji gintis.

Nenugalima jėga – neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir jos kontroliuoti. Dažniausiai tai yra gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės): audros, potvyniai, žemės drebėjimas, žaibo sukelti gaisrai ir panašiai. Kartais tokios aplinkybės gali būti sukeltos žmonių veiksmais (masinės riaušės, karai ir pan.), jeigu jų nebuvo galima numatyti ir kontroliuoti³⁵. Svarbiausia, kad (mūsų atveju tai - darbuotojas) negalėjo kontroliuoti aplinkybių atsiradimo arba pats netapo jų atsiradimo priežastimi, kad įvykis ar veiksmas būtų pripažintas force majeure aplinkybe, jis turi atitikti požymius, išplaukiančius iš įstatymo (CK 6.212 straipsnis): šios aplinkybės negalima buvo protingai numatyti; dėl jos objektyviai nebuvo galima tinkamai įvykdyti sutartį; jos nebuvo galima kontroliuoti ir užkirsti kelią jos atsiradimui³⁶.

Būtinasis reikalingumas – tai veikla, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavojų, didesnės žalos atsiradimą nukentėjusiam ar kitiems asmenims. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jeigu žalos grėsmė turtui (gyvybei, sveikatai) yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitokiu būdu, kitomis priemonėmis nėra galimybės, o dėl to padaroma žala yra mažiau reikšminga negu išvengtoji. Būtinasis reikalingumas paprastai atsiranda esant staigioms, ekstremalioms aplinkybėms (gaisras, potvynis ir pan.), tiksliai įvertinti visus momentus, nurodytus dėl jo teisėtumo, yra pakankamai sunku, todėl vertinant būtinojo reikalingumo veiklos teisėtumą reikia elgtis labai atsargiai, protingai³⁷. Taigi darbuotojas turi suprasti, kad savo veiksmais padarys žymiai mažesnę žalą, negu tą, kurios jis savo veiksmais išvengė, tačiau dažnai tai sunku suprasti veikos padarymo metu.

³⁴ *Cit. op. 18*, p.357 str.

³⁵ *Ibid*

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3 K-3-534/2005, kat. 60, 61.

³⁷ *Cit. op. 18*, p. 358

Teismas sprenddamas, ar darbuotojo veiksmai yra neteisėti, privalo išsiaiškinti visas reikšmingas aplinkybes.

Užtikrinti tinkamą gamybos procesą ir ūkinę apyvartą privalo darbdavys. Tai susiję su normalia gamybine ir ūkine rizika. Jei vykdant šią veiklą, siekiant organizacijai naudingų padarinių, padaroma žala, tai už padarytus nuostolius gali atsakyti tie asmenys, į kurių pareigas įeina organizuoti tą veiklą, o ne paprasti gamybos proceso dalyviai (darbininkai ir pan.)³⁸ Tą patį pažymi ir LAT 2005 m. kovo 2 d. nutartyje: darbo teisiniai santykiai yra viena iš teisinių darbo jėgos panaudojimo formų. Juose darbo, verslo ar kitos veiklos organizavimo ir sėkmės rizika priklauso darbdaviui, kuris vertinamas kaip stipresnė teisinio santykio šalis, o darbuotojas yra vertinamas silpnesne ir atitinkamai darbo įstatymų labiau ginama darbo teisinių santykių šalimi³⁹. Praktiniu požiūriu gamybinė rizika siejama su naujų technologijų diegimu. Įvertinant tiek normalią gamybinę ar ūkinę riziką, tiek būtinąjį reikalingumą, dar kartą galima pabrėžti tai, kad praktikoje pritaikius šiuos veiksmus (priemones) galutinis rezultatas pasiteisins tik tuomet, kai įmonei padaryta konkreti žala bus mažesnė, negu pavyko išvengti tos žalos, kuri būtų atsiradusi nepašalinus minėtų veiksnių arba jų nepritaikius, nors tuo momentu jie ir buvo žalingi⁴⁰.

Vokietijos Federalinis darbo teismas išvystė tokią praktiką, kad darbo specifika gali net patį atsargiausią darbuotoją priversti padaryti klaidų, kurių jis nebūtų padaręs, kiekvienu atskiru atveju. Bendrosios atsakomybės nuostatos taikomos šiuo atveju taip: jeigu darbuotojai tyčia ar dėl savo didelio neatsargumo padaro darbdaviui nuostolių – tai jis privalo atlyginti visą padarytą žalą, jeigu neatsargumas nėra didelis – tai nuostolių atlyginimas turi būti padalintas tarp darbdavio ir darbuotojo, o jei tai buvo normali gamybinė ūkinė rizika ir darbo specifika tai sąlygoja, darbuotojas atleidžiamas nuo materialinės atsakomybės⁴¹. Būtinoji gintis yra dažnai minima ir tyrinėjama kaip su baudžiamąja teise susijęs dalykas, tačiau ją galima pritaikyti ir darbo teisėje. Lietuvos ir Vokietijos teisėje svarbiausia, kad būtinoji gintis atitiktų pagrindinius požymius: kėsanimasis turi būti pavojingas (pavojingumą apsprendžia objektas, į kurį kėsinamasi, kėsanimosi būdas, žala, kuri gresia atsirasti nuo tokio kėsanimosi), akivaizdus (sąlygos, atspindinčios kėsanimosi egzistavimą laike ir erdvėje) ir realus (kėsanimosi egzistavimas erdvėje reiškia, kad kėsanimasis yra tikras).

³⁸ *Ibid*

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Laugina" v. R. Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

⁴⁰ MACIJAUSKIENĖ, Rasa. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003, p.13

⁴¹ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HAZARDOUSWORK-DE.htm>

2. 1. 3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo

Priežastinis ryšys atspindi dviejų objektyvios tikrovės reiškinių – priežasties ir pasekmės – sąsają. Reiškinyje arba jų grupė, sukelianti naujus reiškinius, yra priežastis. Reiškinyje, atsirandantis veikiant priežasčiai, yra pasekmė. Tas pats reiškinys vienu atveju gali būti priežastis, kitu atveju – pasekmė⁴².

Egzistuoja įvairios priežastinio ryšio teorijos (tiesioginės pasekmės teorija, artimiausios priežasties teorija, adekvataus priežastinio ryšio teorija, pakankamos priežasties teorija, pasekmių numatymo, teisės veikimo srities, lygybės teorija). Kiekviena iš jų turi teigiamų ir neigiamų ypatumų. Ne viena iš teorijų visapusiškai nepaaiškina visų teisės reikšmingų priežastinio ryšio aspektų. Vienos teorijos susiaurina teisinės atsakomybės taikymą, kitos – atvirkščiai, jį išplečia. Tačiau teismų praktikoje tiesiogiai nesivadovaujama nė viena priežastinio ryšio teorija. Pagal atsakomybės prigimtį ir bylos aplinkybes nustatomas konkretus priežastinis ryšys, būtinas atsakomybei, atsižvelgiant į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo reikalavimus⁴³.

Darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, jei yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Kitaip tariant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Nustatydami priežastinį ryšį, sužinome dėl kieno ir dėl kokios veikos padaryta materialinių nuostolių ir kokio jie dydžio. Tinkamai nustatyti priežastinį ryšį labai svarbu, nes nuo to priklauso, kam ir kokio dydžio gali būti taikoma materialinė atsakomybė. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti:

- 1) tiesioginis priežastinis ryšys – kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala. Tiesioginis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti.
- 2) Netiesioginis priežastinis ryšys – kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala. Netiesioginis priežastinis ryšys yra teisiškai reikšmingas, kai jis yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti⁴⁴.

Teismų praktikos taikant įstatymus dėl atlyginimo turtinės žalos, padarytos eismo įvykio metu apibendrinimo apžvalgoje nustatyti tokie priežastinio ryšio kriterijai, būtina nustatyti, kad:

⁴² AMBRASIENĖ, Dangutė, *ir kt.*. *Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universiteto Leidybos centras, 2004, p.184

⁴³ *Ibid*

⁴⁴ BAGDANSKIS, T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*, 2004 Nr. 2, p. 8

- 1) atsakovas turėjo teisinę pareigą, numatytą Civiliniame kodekse ar kituose įstatymuose; (darbuotojas turėjo tam tikrą teisinę pareigą, nustatytą norminiuose teisės aktuose, lokalinuose teisės aktuose, darbo sutartyje;
- 2) atsakovas (darbuotojas) pažeidė teisinę pareigą;
- 3) dėl šio pažeidimo kilo žala arba jis padėjo žalai atsirasti ar padidėti;
- 4) nėra kitų pašalinių įvykių, kurie nutrauktų priežastinio ryšio grandinę (pvz., kalti paties nukentėjusiojo veiksmai, trečiųjų asmenų neteisėtas veikimas ir kt.);
- 5) kitos svarbios aplinkybės⁴⁵.

Priežastinio ryšio nustatymas ir Lietuvoje, ir Vokietijoje yra teismo prerogatyva, jis turi nustatyti ar yra neteisėto elgesio ir žalos priežastinis ryšys. LAT 2002 m. gegužės 17 d. nutartyje konstatavo, kad priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos yra sąsaja tarp neteisėto veikimo ir asmeniui atsiradusios turtinės žalos bei nuostolių, kuri rodo, kad žala yra neteisėto veikimo pasekmė. Ji gali būti susijusi artimesniu ryšiu, betarpiškai arba gali būti ryšys tolimesnis, kai neteisėtas veikimas netiesiogiai turi įtakos žalos atsiradimui⁴⁶.

Darbuotojo neteisėtas elgesys yra priežastis, o žalos atsiradimas – padarinys, tačiau būtina atkreipti dėmesį ir į tai, kad įtakos žalos atsiradimo faktui gali turėti ne vienas koks nors darbuotojo neteisėtas veiksmas, bet keli veiksniai, kuriuos reikia analizuoti, ir išsiaiškinti, kuris jų teisiškai reikšmingas. Suprantama ir tai, kad priežastinis darbuotojo neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ryšys gali būti ir tiesioginis, ir netiesioginis. Tiesioginis ryšys dažniausiai bus teisiškai reikšmingas atsirandant darbuotojo materialinei atsakomybei. Praktiniu požiūriu kiek sudėtingesnė yra tokia situacija, kai nėra tiesioginio priežastinio ryšio, o netiesioginis priežastinis ryšys tampa teisiškai reikšmingas, t.y. kai specialiuose normatyviniuose aktuose numatoma, kad jo pakanka materialinei atsakomybei atsirasti⁴⁷. Svarstant, kokio laipsnio netiesioginis priežastinis ryšys yra svarbus civilinei atsakomybei, reikia vadovautis tuo, kad priežastinis ryšys yra civilinės atsakomybės sąlyga, jei nustatyta, kad žala yra neteisėtų veiksmų rezultatas. Tai reikštų, kad neteisėti veiksmai nelėmė, bet pakankamu laipsniu sąlygojo žalos atsiradimą⁴⁸.

Praktiniu požiūriu itin svarbu teisingai nustatyti priežastinį ryšį, nes pagal tai reikės spręsti, kam ir kokio dydžio materialinė atsakomybė bus pritaikoma ar visai netaikoma.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2000 m. birželio 16 d. nutarimu Nr.27 aprobuota „Teismų praktikos taikant įstatymus dėl atlyginimo turtinės žalos, padarytos eismo įvykio metu, apibendrinimo apžvalga“. Teismų praktika, 2000, Nr. 13.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. Leskauskas ir kt. v. S. Bylinskienė*, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.

⁴⁷ *Cit. op.* 39, p.13-14

⁴⁸ *Cit. op.* 45

Taip pat ne visada žala padaroma vieno asmens. Praktikoje pasitaiko gana daug atvejų, kai žalą padaro keli asmenys. Šiais atvejais kur kas sunkiau nustatyti ir priežastinį ryšį. Galima ir tokia situacija, kad dėl grupės asmenų kaltės padarytos žalos taip pat buvo ir tam tikra nukentėjusiosios šalies kaltė. Tik gerai išanalizavus konkrečią situaciją galima nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno iš grupės asmenų neteisėtos veikos ir už kokią dalį žalos kiekvienas jų privalės atsakyti⁴⁹.

2. 1. 4 Kaltė

Civilinėje teisėje kaltė suprantama kaip asmens veiksmų išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Kalte pripažįstama tai, kad asmuo nesugebėjo elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis. Iš asmens tikimasi elgesio, kaip atitinkamomis aplinkybėmis elgtųsi rūpestinga šeimos galva (*bonus pater familias*). Asmens elgesys konkrečioje situacijoje turi atitikti įstatymuose, kituose teisės aktuose arba teisės šaltiniuose esančius nurodymus ir protingumo reikalavimus. Asmuo gali būti pripažintas kaltu dėl padarytos žalos, jeigu nesugebėjo elgtis taip, kaip jo vietoje turėjo elgtis arba būtų pasielgęs protingas žmogus. Kalto asmens elgesys suprantamas kaip nemokėjimas užtikrinti reikiamo atidumo, rūpestingumo ir apdairumo, kuris buvo būtinas konkrečiomis sąlygomis. Turi būti atsižvelgiama į asmeniui tenkančios prievolės pobūdį, reikalaujamo iš jo rūpestingumo laipsnį ir kitas aplinkybes⁵⁰.

Lietuvos teismų praktika taip formuluoja kaltės sampratą: civilinė atsakomybė yra turtinė, pirmiausiai kompensavimo pobūdžio, todėl kaltė civilinėje teisėje suprantama kitaip, negu teisės šakose, reguliuojančiose asmeninio poveikio siekiančių sankcijų taikymą. Civilinėje teisėje nėra svarbus žalą padariusio asmens veiksmų vidinis vertinimas, asmens požiūris į savo veiksmus. Į pirmą eilę iškeliamas žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykis. Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus⁵¹. Taigi mes matome, kad LAT savo praktikoje išveda protingo žmogaus kategoriją (taip pat galima ją lyginti su *bonus pater familias*). Galima

⁴⁹ *Cit. op. 39*, p.14

⁵⁰ *Cit. op. 41*, p.188

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas*, Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.

tvirtinti, kad ir Vokietijos teismų praktika, ir doktrina kaltės sampratą traktuoja panašiai, asmens elgesys gali būti pripažįstamas kaltu, jeigu neatitinka normalaus ir atidaus žmogaus elgesio standartų (protingo žmogaus standartų).

Pagal asmens intelektą ir jo valios išraišką kaltė yra dvejopa: tyčia ir neatsargumas. Šios kaltės formos yra skirstomos į keturias rūšis:

- 1) tiesioginę tyčia, kai teisės pažeidimą padaręs asmuo supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius ir jų nori;
- 2) netiesioginę tyčia, kai teisės pažeidėjas supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius, nenori, bet sąmoningai leidžia jiems atsirasti;
- 3) neatsargumą dėl žalingo (perdėto) pasitikėjimo, kai asmuo numato, kad jo veika gali sukelti žalingų padarinių, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti;
- 4) neatsargumą dėl nerūpestingumo, kai asmuo nenumato žalingų savo veikos padarinių, nors turėtų juos numatyti.

Be to, kaltės formos gali būti skirstomos pagal kaltės laipsnį, pvz., didelis neatsargumas, ir panašiai⁵². Tačiau neatsargumo skirstymas į didelį ir paprastą Lietuvos teisėje neturi praktinės reikšmės, nes materialinės darbuotojo atsakomybės ribos nėra sprendžiamos pagal neatsargumo laipsnį. Kitaip yra Vokietijoje, kur yra išskiriamas trijų rūšių neatsargumas:

- 1) nereikšmingas neatsargumas – darbuotojo atsakomybė neatsiranda;
- 2) paprastas neatsargumas (taip pat vadinamas nedideliu arba vidutiniu neatsargumu) - esant šiai neatsargumo rūšiai žalos atlyginimas turi būti padalintas tarp darbuotojo ir darbdavio, jeigu nebuvo susitarta kitaip, jeigu bendros įvykio aplinkybės ir žalos pasekmės yra tinkamai įvertintos atsižvelgiant į teisingumo ir tinkamumo aspektus.
- 3) Didelis neatsargumas – tai toks atvejis, kai darbuotojas elgiasi labai neatsargiai, jis numato galimas pasekmes, tačiau lengvabūdiškai tikisi, žalos išvengti. Tokiu atveju darbuotojas yra visiškai atsakingas be jokių apribojimų. Bet tai irgi gali būti svarbus momentas apsprendžiantis darbdavio riziką ir tai gali žymiai sumažinti materialinę atsakomybę. Sprendimas gali būti priimtas tik išanalizavus visas aplinkybes. Taip pat svarbus klausimas būtų, ar nėra aiškios disproporcijos tarp darbuotojo atlyginimo ir jo veiklos atsakomybės rizikos. Pavyzdžiui, kai

⁵² Cit. op. 18, p 360.

darbuotojas turi vairuoti labai brangų automobilį arba dirbti su brangiais įrenginiais⁵³.

Būtent kaltės forma turi reikšmės nustatant materialinės atsakomybės rūšį ir dydį. DK aiškiai išskiriami du aspektai: žala padaryta dėl nerūpestingumo (DK 253 str.), tuomet atsiranda tik ribota materialinė atsakomybė, ir tokia pat žala padaryta tyčia, tuomet tyčiniai veiksmai užtraukia visišką materialinę atsakomybę (DK 255 str. 1 p.)⁵⁴.

Kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiklą ir jos padarinius. Pažeidėjas, kuris dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų ir jų valdyti, gali būti teismo tvarka pripažįstamas neveiksniu. Jei toks asmuo padaro žalą, jis dėl to nekaltas ir materialinė atsakomybė jam netaikoma. Tokios pat nuostatos yra ir Vokietijos civiliniame kodekse, šio kodekso 857 straipsnio pirmas sakinytis nustato: kas silpnaprotystės ar psichinės ligos būsenoje negali valdyti ir suprasti savo veiksmų ir tokioje būsenoje padarė žalos kitam asmeniui, nėra atsakingas už padarytą žalą. Tačiau jei darbuotojas padaro žalą nesuprasdamas savo veikos dėl alkoholinių gėrimų, narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo, jis už padarytą žalą atsako bendra tvarka, nes tokią būseną susikūrė sąmoningai⁵⁵. Vokietijos CK 827 straipsnio 2 sakinytis kalba apie tai, kad jeigu žmogus padaro žalos dėl to, kad buvo apsvaigęs nuo alkoholinių gėrimų, narkotinių ar kitų psichotropinių medžiagų, tai už padarytą veiklą jis atsako visiškai, išskyrus tuos atvejus, kai buvo apsvaigęs ne dėl savo kaltės.

Lietuvos DK 247 straipsnyje, Vokietijos CK 254 straipsnyje pateikiama mišrios kaltės samprata, tai yra atsižvelgiama į nukentėjusiojo kaltę. Vokietijos CK sakoma, kad jeigu žalos atsiradimas buvo susijęs su nukentėjusiojo veiksmais, tai žalos atlyginimo klausimas priklauso nuo aplinkybių, kiek nukentėjusiojo veiksmai įtakojo žalos atsiradimą.

Darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcijos principas. Kaltę turi įrodyti darbdavys, tai galioja ir Vokietijos, ir Lietuvos darbo teisėje.

⁵³ HALLBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p79

⁵⁴ BAGDANSKIS, T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*, 2004 nr. 2, p. 9

⁵⁵ *Cit. op. 18*, p. 360

2. 1. 5 Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais

Jau išvardytos keturios sąlygos: žalos padarymas neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtos veikos, kaltė yra pakankamos civilinei turtinei atsakomybei atsirasti. Tuo tarpu Lietuvos teisėje materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti šitų sąlygų nepakanka. Šalys žalos padarymo metu turi būti susijusios darbo santykiais, o žalos padarymas turi būti susijęs su darbine veikla.

Taigi kas yra darbo santykiai ir kokie jų požymiai? Lietuvos DK 1 straipsnio komentare apibrėžiami darbo santykių požymiai: 1) darbo santykiais realizuojami žmogaus gebėjimai; 2) šie santykiai turi visuomeninį pobūdį; 3) darbo santykių atlygintinumas. Konkrečiam darbo teisiniui santykiui atsirasti būtinas tam tikras juridinis faktas. Toks juridinis faktas paprastai yra darbo sutartis. Darbo sutartys gali būti įvairių rūšių. Kiekviena darbo sutartis yra pakankama sąlyga materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti. Jei žala kitam darbo teisinio santykio subjektui padaroma to santykio galiojimo metu, nutraukus darbo teisinį santykį po žalos padarymo, materialinės atsakomybės teisinis pobūdis nesikeičia, tai yra ši atsakomybė ir toliau reguliuojama darbo teisės normomis⁵⁶.

Dėl materialinės atsakomybės pagal darbo teisę taikymo gali kilti sunkumų, jeigu tarp darbdavio ir darbuotojo nėra rašytinės darbo sutarties, pagal susiklosčiusią praktiką mes galime tvirtinti, kad net jeigu tokios sutarties ir nėra, bet yra žodinis susitarimas – tai darbuotojas gali tvirtinti, kad yra darbo santykiai, bet, žinoma, tai bus įrodinėjimo dalykas ir darbuotojui tik įrodžius tokių santykių buvimą galima būtų taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, kitaip jam būtų taikytina civilinė atsakomybė.

Vokietijoje darbuotojo materialinei atsakomybei taikomos civilinės teisės normos, todėl reikia išsiaiškinti, ar pagal Vokietijos teisę yra svarbios specifinės atsakomybės pagal darbo teisę palyginus su Lietuvos teise. Vokietijoje darbdavys yra atsakingas darbuotojui už darbo santykių metu padarytą žalą pagal civilinės teisės normas⁵⁷. Taigi, jeigu remtis analogija, galime tvirtinti, kad ir materialinė darbuotojo atsakomybė darbdaviui atsiranda, jeigu žalos atsiradimo metu jie buvo susiję tarpusavyje darbiniais santykiais. Pagal Vokietijos teisę darbo sutartis (CK 611 straipsnis) - tai sutartis, pagal kurią viena šalis (darbuotojas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą pagal darbdavio instrukcijas. Tokia sutartis nustato darbinius santykius. Nuo to laiko, kai darbo sutarties

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/EMPLOYERLIABILITY-DE.htm>

sąlygos, terminai, šalių teisės ir pareigos yra nustatytos statutuose, kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyje turi būti apibrėžtas tik laikas ir darbo pobūdis⁵⁸. Vokietijos federalinis darbo teismas suformulavo tokią darbuotojo atsakomybės darbdaviui taisyklę: darbuotojas yra atsakingas darbdaviui arba tretiesiems asmenims ikisutartiniuose ir sutartiniuose darbo santykiuose, jeigu pažeidžia savo sutartinius darbo įsipareigojimus arba civilinio delikto atveju. Darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti ribojama arba darbuotojas gali būti atleidžiamas nuo atsakomybės, jeigu darbas yra pavojingas (sunkus)⁵⁹.

2. 1. 6 Žala padaroma vykdant darbinės pareigas

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisės normas yra taikoma tada, kai žala kitam darbo teisinio santykio subjektui padaroma veika, kuri susijusi su darbo pareigų vykdymu. Už žalą, kuria darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmis, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų (civilinės, administracinės ir pan.) normas⁶⁰.

Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. Darbo pareigų nustatymas labai svarbus sprendžiant dėl darbuotojo materialinės atsakomybės, nes jeigu darbuotojas padarys žalą atlikdamas darbą nesulygtą darbo sutartimi, tai jo materialinės atsakomybės ribos bus sprendžiamos pagal darbo teisę, tačiau gali būti ir toks atvejis, kai darbuotojas atlikinė darba nesulygtą darbo sutartyje, tačiau darbdavio nurodymu.

DK išsamiai nenustato, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija. Šiuo atveju galima remtis 1991 m. spalio 14 d. priimta Europos Sąjungos Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (91/533/EEB). Joje nustatyta, kad darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją apie visus esminius sutartis ir (arba) darbo santykių aspektus. Paminėtina, kad prie informacijos, kuri yra privaloma pateikti darbuotojui, priskiriama ir informacija apie darbo, kuriam darbuotojas yra priimtas į įmonę, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją, arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas, arba jo apibūdinimas. Įstatymai darbo funkcijos aprašymą, privalomą pateikti darbo sutartyse, sieja su trumpu jos

⁵⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/CONTRACTOFEMPLOYMENT-DE.htm>

⁵⁹ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/EMPLOYEEELIABILITY-DE.htm>

⁶⁰ *Cit. op. 18*, p.364

apibūdinimu. Tokio apibūdinimo užtenka, kad darbo sutartis atitiktų įstatymų reikalavimus⁶¹.

LAT nutarime dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilinės bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę yra pateikiami kriterijai, kai laikytina, kad žala padaryta darbuotojo sveikatai dėl jo darbinių pareigų vykdymo, manytume, kad galima pritaikyti pagal analogiją ir darbuotojų atsakomybės atvejais darbdaviui, kai žala padaryta: 1) organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje); 2) ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas. Taip pat manytume, kad Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme nurodytus atvejus taip pat pagal analogiją galime laikyti darbinių pareigų atlikimo atvejais ir kada nelaikoma, kad buvo atliekamos darbinės pareigos.

Taigi darbinių pareigų atlikimas yra tada, kai žmogus dirba darbdavio nustatytu darbo laiku, o jeigu darbuotojui darbo laikas darbdavio nėra nustatytas, tai darbdavio nustatytu darbo laiku, taip pat atskiru darbdavio nurodymu paskirtu dirbti laiku bei dirbant tarnybinių komandiruočių laiku; dirbant darbo sutartyje sulygtą darbą (įskaitant ir darbo vietos parengimą bei sutvarkymą), taip pat atliekant kitus darbdavio pavestus su jo vykdoma veikla susijusius darbus darbdavio naudai arba atliekant viešojo administravimo funkcijas⁶². Taip pat reikia paminėti LAT suformuluotą teiginį, kad neinant darbinių pareigų žala įmonei gali būti padaroma tiek darbo, tiek nedarbo metu. Darbuotojas darbo funkcijų darbo metu gali ir nevykdyti ir, priešingai, galima vykdyti darbo funkcijas, t.y. veikti darbdavio interesais, taip pat nedarbo metu⁶³.

Nedraudiminiais įvykiais pagal minėtą įstatymą yra atvejai, kai apdraustasis buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų ir tai nebuvo susiję su jam draudėjo pavesto darbo technologijos ypatybėmis, taigi čia bus taikoma darbuotojo visiška materialinė atsakomybė, apdraustasis savavališkai (be darbdavio žinios) dirbo sau (savo interesais), taigi darbuotojas nevykdė darbdavio nurodymų.

Taip pat reikia paminėti, kad nelaikomas didesnio pavojaus šaltinio valdytoju ir neatsako savarankiškai už padarytą sveikatai žalą darbuotojas, kuris valdė didesnio pavojaus šaltinį darbo teisinių santykių su didesnio pavojaus šaltinio valdytoju (darbdaviu) pagrindu (pvz., autotransporto priemonės vairuotojas, asmuo, dirbantis su įmonės

⁶¹ BAGDANSKIS, T, Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005

⁶² Valstybės žinios, 1999, Nr. 11-3207

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Siūlas“ v. V. Ramonas ir kt., Nr. 3 K-3-601/1999, kat. 4.

mechanizmais (staklėmis) ir kt.)⁶⁴. Taip pat reikia paminėti, kad ir Vokietijos civilinėje teisėje darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti ribojama, jeigu yra aiški disproporcija tarp darbuotojo atlyginimo ir patikėto jam brangaus darbdavio turto.

Pagal Vokietijos CK darbuotojas yra atsakingas dėl sutartinių santykių pažeidimo, taip pat ir delikto atveju.

2. 2 Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys

Tiek Lietuvos, tiek ir Vokietijos teisėje darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti ribojama priklausomai nuo įvairių faktorių, tačiau reikia pabrėžti, kad Lietuvos darbo teisėje egzistuoja riboto ir visiškos materialinės atsakomybės institutas, tokio Vokietijos teisės sistemoje nėra, nes darbuotojo materialinė atsakomybė šioje valstybėje reglamentuojama pagal civilinės teisės normas ir principus, todėl tik teismas gali riboti darbuotojui taikytiną atsakomybę. Taigi materialinės atsakomybės suskirstymas į rūšis labiau atitinka Lietuvos teisės specifiką, tačiau su tam tikromis išimtimis jį galima būtų pritaikyti ir Vokietijos teisėje.

2. 2. 1 Ribota materialinė atsakomybė

Su darbo santykiais susijusios ribotos materialinės atsakomybės įteisinimą lemia šių santykių specifinė ypatybė – pavaldumas. Dalyvaujantys subjektai ekonominiu požiūriu nėra lygūs. Manoma, kad darbuotojas negali atlyginti visos žalos, gaudamas tam tikrą darbo užmokestį, kuris laikomas pagrindiniu jo pragyvenimo šaltiniu. Be to, atliekant skirtingų kategorijų, įvairaus pavojingumo darbą, visada yra tam tikra žalos atsiradimo rizika. Darbdavio pareiga sudaryti palankias sąlygas materialinėms vertybėms saugoti, duoti privalomus nurodymus, kad būtų kuo mažesnė žalos atsiradimo rizika⁶⁵.

Dažnai susikerta dvi skirtingos konstitucinės žmogaus teisės: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą ir darbuotojo socialinė teisė gauti pragyventi reikiamų lėšų, kadangi daugeliui žmonių darbo užmokestis yra vienintelis pragyvenimo šaltinis⁶⁶. Taigi atsiranda problema, kaip užtikrinti darbuotojo kaip materialiai silpnesnės šalies teisių apsaugą, nes dažniausia darbo užmokestis yra vienintelis jo pragyvenimo šaltinis, o darbe tenka dirbti su brangiais įrenginiais, operuoti didelėmis pinigų sumomis ir kt. Tačiau nereikia pamiršti,

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga. Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6.

⁶⁵ BAGDANSKIS, T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*, 2004 nr. 2, p. 9

⁶⁶ PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(2), p. 51

kad Konstitucija apsaugo ir nuosavybės teisę, todėl ribojant darbuotojo materialinę atsakomybę ir apsaugant jo teises tuo pačiu metu ribojama darbdavio nuosavybės teisė, todėl ribota materialinė atsakomybė turi būti tiksliai reglamentuojama, kad būtų apsaugotos darbdavio ir darbuotojo teisės.

Ribotoji materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymo leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlus žalos padarymą nėra labai sunkus. Maksimalus darbuotojo materialinės atsakomybės dydis siejamas su tam tikra darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio suma. Jei padaryta žala neviršija nustatytų ribų, atsakoma už visus padarytus nuostolius. Minimali ribotoji materialinė atsakomybė taikoma, kai įstatymu ir kituose norminiuose teisės aktuose nenumatoma didesnė materialinė atsakomybė⁶⁷.

Lietuvos DK ribota materialinė atsakomybė nustatyta 254 straipsnyje, kur įtvirtinta, kad darbuotojas atlygina visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio. DK 253 straipsnyje išvardinti atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti padarytą žalą, tačiau sąrašas yra pavyzdinis ir nebaigtinis. LAT konstatavo, kad DK yra įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai, kurie formuluojami kiekvienu atveju konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo aplinkybes. Jie siejami su turto netekimu, sužalojimu, sugadinimu, sunaikinimu, pereikvojimu, su turėtomis išlaidomis ar kitokiu žalos padarymu būdu – dėl netinkamo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo⁶⁸.

Darbuotojo materialinė atsakomybė gali atsirasti dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo), medžiagų pereikvojimo, baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, šiuo atveju LAT pasisakė, kad atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas⁶⁹. Taip pat materialinė atsakomybė atsiranda dėl išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų, dėl netinkamų materialinių vertybių saugojimo, dėl netinkamos materialinių ir piniginių vertybių apskaitos, dėl to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ir piniginėms vertybėms grobti ir dėl kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ir kitų instrukcijų pažeidimo.

Vokietijos teisės aktuose nėra nustatytas maksimalus atlygintinos žalos dydis, tačiau ir Vokietijoje darbuotojo materialinė atsakomybė ribojama, ir darbuotojas atsako

⁶⁷ Cit. op. 18, p. 385-357

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga. Teismų praktika, 1997, nr. 5-6.

⁶⁹ *Ibid*

visiškai tik esant dideliam neatsargumui, tuo tarpu nereikšmingo neatsargumo atveju darbuotojo materialinė atsakomybė neatsiranda, o paprasto neatsargumo atveju darbuotojas atsako kartu su darbdaviu, priklausomai nuo aplinkybių, jeigu nebuvo susitarta kitaip⁷⁰. Vokietijoje dėl materialinės atsakomybės galima susitarti, tik reikia nepamiršti CK 276 straipsnio 2 dalies, kad atleidimas nuo atsakomybės už veiksmus padarytus tyčia yra negaliojantis, bet visais kitais atvejais dėl materialinės atsakomybės galima susitarti. Lietuvoje materialinės atsakomybės reglamentavimas yra imperatyvus.

Kai kurie mokslininkai pabrėžia, kad ir Lietuvos teisėje būtų tikslinga taikyti darbuotojo atsakomybę didelio neatsargumo atveju, kas padėtų darbuotojams atsakingiau žiūrėti į darbdavio turto išsaugojimą, tačiau manytume, kad ir čia negalima teigti, jog tai būtų labai veiksminga darbuotojų atžvilgiu, nes palyginus nedidelis atlyginimas, didelis darbo krūvis, darbo monotoniškumas bei dažnai menka patirtis sąlygoja tai, kad darbuotojas nors ir labai norėdamas veikti itin atsakingai, padaro klaidų ir jo materialinė atsakomybė šiais atvejais būtų neteisinga. Nors, be abejo, darbuotojas privalo elgtis kaip protingas ir apdairus žmogus. Šiuo atveju galima būtų priminti LAT 2002 m. gruodžio 16 d. nutartį⁷¹ dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kur teismas konstatavo, kad buvo ar ne didelis nukentėjusiojo neatsargumas, turi būti vertinama kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, teisės aktų taikymui svarbios ir tokios aplinkybės, kaip nukentėjusiojo amžius, gyvenimiška patirtis, profesinis pasirengimas, nelaimingo atsitikimo įvykimo aplinkybės ir kiti reikšmingi faktai.

Jeigu darbuotojas pažeidžia darbo sutartyje nustatytą komercinės paslapties neatskleidimo įsipareigojimą, kaip jis turėtų atsakyti pagal civilinės arba darbo teisės normas? Vienareikšmiškai į šį klausimą yra sunku atsakyti, nes DK 253 straipsnyje išvardytas darbuotojo materialinės atsakomybės atvejų sąrašas nėra pilnas, todėl galima įsivaizduoti, kad komercinės paslapties atskleidimas gali būti įtrauktas į šį sąrašą. Tačiau reikia paminėti, kad komercinę (gamybinę) paslaptį, kaip civilinių teisių objektą, reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1-4 dalys, kuriose pateikiama šio objekto sąvoka, numatoma civilinė atsakomybė už neteisėtą informacijos, kuri laikoma tokia paslaptimi, įgijimą, atskleidimą, taip pat atleidimo nuo atsakomybės už neteisėtą tokios paslapties atskleidimą galimybę⁷². Lyg ir aišku, kad už komercinės paslapties atskleidimą taikoma civilinė atsakomybė, tačiau reikia nepamiršti, kad materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis, todėl, žinoma, ji galėtų būti

⁷⁰ Cit. op. 52, p.79

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *I. Brazdeikienė v. UAB „Žardė“*, Nr. 3K-3-1588/2002, kat. 7.1; 7.2.

⁷² JANUŠAUSKAITĖ, K, PRANCKEVIČIUS, A, Įstatymas – patikimiausias užraktas?, *Juristas*, 2003, nr. 1

taikoma ir su kitomis atsakomybės rūšimis, tačiau dėl savo turtinio pobūdžio, manytume, abiejų rūšių atsakomybės taikymas būtų netikslingas.

Papildomą ribotą (iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio) specialių subjektų materialinę atsakomybę numato DK 85 straipsnio 3 dalis. Pagal šio straipsnio nuostatas drausminėn ir materialinėn atsakomybėn gali būti traukiami ir įmonės, įstaigos, organizacijos ar struktūrinių jų padalinių vadovai ir kiti administracijos pareigūnai.

Nors reikia pabrėžti, kad Vokietijos teisės aktuose ribotos materialinės atsakomybės sampratos nėra, tačiau Vokietijos Federalinis darbo teismas išvystė tokią materialinės atsakomybės praktiką: darbuotojas yra atsakingas už materialinių ir piniginių vertybių trūkumą⁷³ ir gali būti atsakingas ribotai, tačiau ribota materialinė atsakomybė netaikoma, jeigu tai prieštarautų teisingumui (*contra bonos mores*), lojalumo ir geros valios principams, taip pat darbuotojas turi būti lojalus ir nepažeisti darbdavio interesų, saugoti tarnybines paslaptis, taip pat įrankius ir kitą. Galima tvirtinti, kad darbuotojas visada privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą visiškai, palyginus su Lietuva, kur materialinė atsakomybė daugeliu atveju yra ribota, taigi Vokietijoje darbuotojas privalės atlyginti žalą esant savo tyčiai ir dideliame neatsargumui, tik jeigu neatsargumas buvo nereikšmingas atsakomybė gali būti netaikoma, esant vidutiniam neatsargumui materialinė atsakomybė gali būti ribojama.

Vokietijoje atlygintinos žalos dydis nėra ribojamas įstatymo ir niekur nėra nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti tik iki trijų savo darbo užmokesčių, jeigu atsakomybė yra ribota. Tačiau kai kuriais atvejais visiškai žalos atlyginimas yra ribojamas ir Vokietijoje, priklausomai nuo kaltės formos ir neatsargumo laipsnio. Kokia materialinės atsakomybės rūšis ir forma yra geresnė, sunku spręsti, nes kiekviena atsakomybės rūšis turi savo privalumų ir trūkumų. Manytume, kad Lietuvoje įstatymiškai įtvirtinta ribota darbuotojo materialinė atsakomybė suteikia didesnę apsaugą darbuotojui, tačiau Vokietijos darbuotojo materialinė atsakomybė plačiau apsaugo darbdavio interesus. Tačiau nereikia pamiršti, kad tokia padėtis Vokietijoje susiklostė per ilgą laiko tarpą, todėl ir Lietuvoje tik palaipsniui galima prieiti prie platesnės darbuotojo materialinės atsakomybės, kai darbo sąlygos bus geresnės, darbdaviai socialiai atsakingesni.

⁷³ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/DEFICITLIABILITY-DE.htm>

2. 2. 2 Visiška materialinė atsakomybė

Nors dažniausiai darbuotojo materialinė atsakomybė yra ribotoji, tačiau neretai taikoma ir tokia materialinė atsakomybė, kai darbuotojas privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, neribojant iš anksto nustatytais dydžiais (pvz., trijų darbo užmokesčių arba šešių pareiginių algų). Lietuvos darbo teisės sistemoje tokia materialinės atsakomybės rūšis vadinama visiška materialine atsakomybe, ji taikoma tik įstatymo nustatytais atvejais, todėl galima tvirtinti, kad tai yra išimtis iš darbuotojo ribotos materialinės atsakomybės taisyklės. DK 255 straipsnyje pateiktas baigtinis sąrašas, kai taikoma visiška darbuotojo materialinė atsakomybė.

2. 2. 2. 1 Žala padaroma tyčia

Pirmas atvejis, kai taikoma visiška darbuotojo materialinė atsakomybė yra, kai darbuotojas žalą darbdaviui padaro tyčia. Bet kuri tyčios rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia) sukelia visiškos materialinės atsakomybės atsiradimą⁷⁴. Tyčia – tai tokia kaltės forma, kuomet darbuotojas suvokia savo veikos pavojingumą, numato šios veikos pavojingas pasekmes ir šių pasekmių siekia arba sąmoningai leidžia joms kilti. Tiesioginė tyčia yra tokia tyčios rūšis, kai darbuotojas suvokia savo veikimo ar neveikimo pavojingumą, numato pavojingas pasekmes ir jų siekia, netiesioginė tyčia yra tokia tyčios rūšis, kai darbuotojas suvokia savo veikimo ar neveikimo pavojingumą, numato pavojingas pasekmes, ir nors jų nenori, tačiau sąmoningai leidžia joms kilti. Tyčia, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlyga, visada sukelia visišką materialinę atsakomybę, negalime teigti, kad kita darbuotojo kaltės forma – neatsargumas – gali sukelti tik ribotą materialinę atsakomybę. Esant neatsargumui, atsižvelgiant į kitas žalos padarymo aplinkybes, gali atsirasti tiek darbuotojų ribotoji, tiek ir visiška materialinė atsakomybė⁷⁵. Taigi Lietuvoje kaip ir Vokietijoje tyčia yra aplinkybė, kuri lemia visišką darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui. Vokietijoje dėl atsakomybės dydžio tyčios atveju negalima susitarti, Lietuvoje tai reglamentuojama imperatyviai.

2. 2. 2. 2 Žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka

Darbuotojų visiška materialinė atsakomybė yra taikoma nepriklausomai nuo nusikalstamos veikos kvalifikavimo pagal baudžiamąją teisę, darbuotojo visiška

⁷⁴ Cit. op. 18, p. 387-394

⁷⁵ *Ibid*

materialinė atsakomybė negalima, jeigu kompetentingos institucijos nutraukia baudžiamąjį procesą arba teismas priima išteisinamąjį nuosprendį tuo pagrindu, kad nepadaryta nusikalstamos veikos⁷⁶. Pats darbdavys šio klausimo spręsti negali. Tai sprendžia prokurorai (dažniausiai pagal ikiteisminio tyrimo įstaigų pareigūnų surinktą medžiagą), ikiteisminio tyrimo teisėjai, teismai⁷⁷.

Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, jeigu ji padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Žala laikoma padaryta nusikalstama veika, kai darbuotojo atžvilgiu yra priimtas apkaltinamasis teismo nuosprendis, kuriuo asmuo pripažįstamas kaltu dėl Baudžiamajame kodekse numatyto nusikaltimo ar nusižengimo padarymo ir jam paskiriama bausmė, bausmės vykdymas atidedamas arba jis atleidžiamas nuo bausmės⁷⁸.

Kai darbdaviui žala padaryta nusikalstama veika, jis turi teisę pareikšti pažeidėjui (darbuotojui) civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje. Šiuo atveju darbdavys pripažįstamas civiliniu ieškovu prokuroro nutarimu arba teismo nutartimi. Teismas civilinį ieškinį nagrinėja kartu su baudžiamąja byla. Civilinis ieškinys, pareikštas baudžiamojoje byloje, atleidžiamas nuo žyminio mokesčio. Išsprendus žalos atlyginimo klausimą baudžiamojoje byloje, darbuotojo materialinės atsakomybės išieškojimas bendra tvarka atkrenta, nes padaryti nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį⁷⁹.

Byloje Hansabankas prieš OR, atsakovė O. R. nuo 2002 m. vasario 15 d. dirbo AB banko „Hansabankas“ Raseinių klientų aptarnavimo centro klientų aptarnavimo specialiste. Su atsakove buvo sudaryta darbuotojo individualios visiškos materialinės atsakomybės rašytinė sutartis. 2004 m. rugpjūčio 24 d. V.V. R., pateikęs suklastotą banko indėlininko V. U. pasą, apgaulės būdu iš jo banko sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Šiuos pinigus, nepatikrinusi, ar parašas grynųjų pinigų išdavimo orderyje bei pateiktame V. U. pase ir šio indėlininko parašas, esantis banko duomenų bazėje, atitinka, išmokėjo atsakovė O. R. Bankas atlygino V. U. padarytus nuostolius – 16 949,09 Lt. Raseinių rajono apylinkės teismo 2005 m. kovo 16 d. nuosprendžiu V. V. R. buvo nuteistas už dokumento klastojimą ir sukčiavimą. Baudžiamojoje byloje taip pat buvo patenkintas ieškovo AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinys kaltinamajam dėl 16 949,09 Lt nuostolių atlyginimo⁸⁰. Teismas pripažino, kad darbuotojos ir nusikaltimą padariusio asmens bendrininkavimas nenustatytas, tačiau su darbuotoja buvo pasirašyta visiškos

⁷⁶ *Ibid*

⁷⁷ *Ibid*

⁷⁸ *Cit. op.* 63, p.10-11

⁷⁹ *Cit. op.* 18, p.389

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *Hansabankas v. OR*“, Nr. 3k-7-120/2006, kat. 16.7;16.8;114.4;114.5

materialinės atsakomybės sutartis, ir ji pažeidė pareigines instrukcijas, dėl ko padarė savo darbdaviui žalos. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad tokiu atveju darbuotojas yra materialiai atsakingas darbdaviui, kadangi atsakovė, visiškai ar iš dalies atlyginusi darbdaviui padarytą žalą, įgyja regresio teisę į nusikaltimą padariusį asmenį ir jai regresio tvarka gali būti priteisiama atlygintos žalos suma iš nuteistojo V. V. R., kai šis vienos iš šalių arba abiejų šalių prašymu gali būti įtrauktas į bylą antruoju atsakovu (CPK 45 straipsnio 1 dalis,). Šalims nepareiškus tokio prašymo, nuteistasis V. V. R. į civilinę bylą įtrauktinas trečiuoju asmeniu atsakovės pusėje teismo iniciatyva (CPK 47 straipsnio 1 dalis, 266 straipsnis).

2. 2. 2. 3 Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Darbuotojas privalės atlyginti visą padarytą žalą, jeigu su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. DK 256 straipsnis reglamentuoja visiškos materialinės sutarties su darbuotoju sudarymą, taip pat su kuo ši sutartis gali būti sudaryta, su kuo negali būti sudaryta. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma su darbuotojais, nesukakusiais aštuoniolika metų, taip pat atsakomybė pagal visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės sutartį atsiranda tik už prisiimtų materialinių vertybių neišsaugojimą ir tik po to, kai materialinės vertybės buvo perduotos saugoti darbuotojams. Jei sutarties dalyvis padaro darbdaviui žalą kitokio turto sužalojimu ar kitokiu būdu, jis materialiai atsako pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles. Taigi 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. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Sudarydamos kolektyvinę sutartį šalys nustato ne tik tai, kada ir su kuo galima sudaryti individualias visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet ir kitą jų rūšį – grupės darbuotojų materialinės atsakomybės sutartis. Be to, kolektyvinėse sutartyse nustatomos ir tam tikros visiškos materialinės atsakomybės sutarčių turinio nuostatos: konkretūs darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai materialinių vertybių apsaugai ir apskaitai tvarkyti; taisyklės, taikomos vertybes priimti ir jas išduoti; vidaus materialinių vertybių kontrolės (patikrinimų, inventorizacijų) taisyklės; narių pasikeitimo grupės visiškos materialinės atsakomybės sutartyse tvarka ir kai kurie kiti klausimai.

Tomas Bagdanskis savo straipsnyje atkreipia dėmesį į tai, kad praktikoje dažnai kyla klausimas, ar galima su darbuotojais sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir ar tokios sutartys turės teisinę galią, jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis. Sisteminė DK analizė leidžia daryti išvadą, kad net ir nesant kolektyvinės sutarties, tokios materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos su įstatyme nurodytais darbuotojais, turės teisinę galią⁸¹. Remiantis DK 95 straipsnio 4 dalimi šalims leidžiama sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Tokios sąlygos nėra būtinos, kad darbo sutartis galiotų. Tačiau jeigu dėl jų susitarta, tai ir būtinos, ir papildomos sąlygos yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims⁸². DK komentaro sudarytojai mano, kad tais atvejais, kuriuos įstatymų leidėjas laiko pakankamu pagrindu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį (darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, gabenimu ir pan.), nesant kolektyvinės sutarties, darbdavys gali siūlyti darbuotojui tai nustatyti darbo sutartyje, jų manymu, nustatyti tokią padėtį (visišką darbuotojų materialinę atsakomybę už patikėtas vertybes) galima tik tada, kai tai numatyta kolektyviniu aktu: darbo tvarkos taisyklėmis, kitu vietiniu (lokaliu) norminiu teisės aktu. Taigi nors ir netiesiogiai galima prieiti išvados, kad visiškos materialinės sutarties sudarymas su darbuotoju įmanomas, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, tačiau iškyla klausimas, kodėl įstatymo leidėjas įtraukė tokią nuostatą į DK, turbūt būtų patogiausiau, jeigu nuostatos, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti pasirašyta tik įmonėje, kurioje pasirašyta kolektyvinė sutartis, būtų atsisakyta.

Darbuotojas privalo atlyginti visą jo padarytą žalą, jei darbdavys su juo sudarė rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį už tam tikrų vertybių išsaugojimą. Šiuo atveju visiškai materialinei atsakomybei atsirasti darbuotojo kaltės forma (tyčia ar neatsargumas) neturi lemiamos reikšmės. Svarbu, kad materialinės vertybės, nepriklausomai nuo jų paskirties, darbuotojui būtų realiai perduotos saugoti ar kitais tikslais, o jis jų neišsaugojo (sugadino turtą, prarado jį ir pan.)⁸³.

Vokietijoje, nesant susitarimui dėl trūkumų atlyginimo, darbuotojas atsakingas tik tuo atveju, jeigu yra jo kaltė, tai reiškia, kad jis nėra atsakingas nuo nepriklausomų nuo jo aplinkybių. Atsakomybė už netyčinius trūkumus nėra preziumuojama, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas vienas turėjo prieigą prie materialinių vertybių. Susitarimas dėl trūkumų negalioja (be kaltės), jei padidėjusi darbuotojo rizika nėra tinkamai subalansuota

⁸¹ *Cit. op. 63, p.11*

⁸² *Cit. op.18, p.48-49*

⁸³ *Cit. op. 18, p. 389*

finansiskai arba tuo atveju, jeigu tokia sutartis sąlygoja numatomo kolektyvinėje sutartyje atlyginimo sumažinimą⁸⁴.

Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t.y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma raštu ir įforminama dviem egzemplioriais: vienas sutarties egzempliorius darbdaviui, o kitas – darbuotojui. Kol darbuotojas dirba tose pareigose arba kol jis neatleistas iš darbo, su juo pasirašyta visiška materialinės atsakomybės sutartis galioja. Jeigu žmogus atleidžiamas iš darbo, tai jis privalo atlyginti darbdaviui visą padarytą žalą, jeigu su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Materialinės atsakomybės sutartyje turi būti tiksliai nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę jų sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės), praradimo atvejais. Darbuotojas turi laiku informuoti darbdavį (savo tiesioginius vadovus) apie vertybėms gresiančias aplinkybes. Pavyzdžiui, byloje *Vaišnorienė prieš AB „Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla“* atsakovė tvirtino, kad trūkumai atsirado dėl įvykdytų sandėlyje vagysčių, tačiau bendrovės direktorius atsisakė rašyti pareiškimą dėl įvykdytų vagysčių, todėl teismas nusprendė, kad apylinkės teismas nepilnai išaiškino ir įvertino visas turinčias reikšmės bylai aplinkybes⁸⁵.

LAT konstatavo⁸⁶, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius (CK 6.253 straipsnio 5 dalis). Vienas pagrindinių civilinės teisės principų – sutarties laisvės principas įtvirtina civilinių santykių subjektų galimybę nevaržomai nuspręsti, ar jam sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštaruoja imperatyviosioms teisės normoms. Realizuodami šį principą sutartį sudariusios šalys vėliau turi galimybę abipusiu susitarimu ją pakeisti ar nutraukti. Tokiu būdu sutarčiai esant laisvanoriškos sutarties šalių valios išraiškai, galima preziumuoti, kad visos sutarties sąlygos šalims žinomos, suprantamos – dėl jų pasiektas susitarimas⁸⁷. Taigi darbuotojas gali atsisakyti pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tačiau tokiu atveju darbdavys gali atsisakyti priimti tokį darbuotoją į darbą. Tačiau žymiai sudėtingesnis atvejis, kai darbuotojas jau dirba įmonėje

⁸⁴ *Cit. op.* 52, p. 80

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *D. Vaišnorienė v. AB „Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla“*, Nr. 3k-3-268/2000, kat.4.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė*, Nr. 3k-3-138/2005, kat. 16.6, 16.7.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Osviris“ v. R. Markauskas*, Nr. 3k-7-2/2004, kat. 7.3.1;7.3.2.

ir su juo nebuvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet po to darbdavys siūlo ją pasirašyti. Mes žinome, jeigu darbuotojas nesutinka pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutarties – tai darbdavys turi teisę jį atleisti, bet kokiu pagrindu? T. Bagdanskis savo disertacijoje aprašo dvi pozicijas: 1) atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu; 2) ketinimas sudaryti su darbuotoju materialinės atsakomybės sutartį laikytinas darbo sąlygų keitimu, todėl tai priklauso nuo darbuotojo valios. Antru atveju darbuotojo atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį turėtų būti vertinamas kaip atsisakymas keisti darbo sąlygas ir tokiu atveju darbuotojas gali būti atleidžiamas pagal DK 129 straipsnį, nesant darbuotojo kaltės, jeigu nėra galimybės perkelti žmogų į kitą darbą, kur su juo nereikia sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties.

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties su darbuotojais sudarymo prielaida yra tai, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu: apsauga nuo jų sužalojimo, dingimo ir panašiai. Įstatyme vartojamą sąvoką „tiesiogiai susijęs“ reikia suprasti, kad asmuo tiesiogiai atlieka darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių apsauga⁸⁸. Pavyzdžiui, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaryta su pardavėjais⁸⁹, vairuotojais⁹⁰, sandėlininkais⁹¹ ir su kt. Jeigu neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų materialinės atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. DK 256 straipsnio 2 dalis nustato kolektyvinės darbuotojų materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygas. Svarbu nustatyti, ar: 1) darbas dirbamas kartu; 2) neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę ir sudaryti su juo individualią materialinės atsakomybės sutartį; 3) darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų (kolektyvo) darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai; 4) darbuotojai, su kuriais numatoma sudaryti grupės visiškos materialinės atsakomybės sutartį, turi aštuoniolika metų⁹². LAT pabrėžė, kad darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis (kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties taip pat) yra užtikrinti darbdavio galimos

⁸⁸ Cit. op. 18, p. 396

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje *B.Valeikienė v. UAB „Flakonė“*, Nr. 3 K-3-926/2003, kat. 2.4.3.10; 2.4.3.13; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė ir kt. v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė*, Nr. 3k-3-138/2005, kat. 16.6, 16.7.

⁹⁰ Girtėka prieš Jurgelevičių, Osviris prieš Markauską

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *D. Vaišnorienė v. AB „Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla“*, Nr. 3k-3-268/2000, kat.4.

⁹² Cit. op. 18, p. 396-397

materialios žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus⁹³.

Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė – sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojų grupės. DK 256 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad esant grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai padarytą žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. R. Macijauskienės⁹⁴ manymu, faktiškai dirbto laiko kriterijus neturėtų būti lemiamas rodiklis nustatant kolektyvo narių materialinę atsakomybę. Faktiškai dirbto laiko kriterijus žalos atlyginimo daliai nustatyti ne visuomet pasiteisina. Tai reikštų, kad drausmingesnis tas darbuotojas, kuris daugiau (ilgiau) dirbo, nedarė pravaikštų ir nesirgo, žalą atlygins daugiau nei kolektyvo narys, kuris nebuvo darbe dėl vienu ar kitų priežasčių. Taip pat galimi atvejai, kai darbuotojai iš tokios visiškos darbuotojų materialinės kolektyvinės sutarties išeina arba ateina naujas darbuotojas, kuris prisijungia prie šitos grupės. Komentaro sudarytojai pataria sudaryti naują visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kai keičiasi pusė narių arba esminės darbo sąlygos. Tačiau, kai darbuotojas išeina problemų neturėtų kilti, bet jeigu į tokią sutartį įsitraukia naujas darbuotojas, gali kilti problemų, nes būtų neteisinga darbuotojo atžvilgiu, kad jis atsakytų, pvz., už trūkumus, kurie atsirado dar prieš jam ateinant dirbti. Ką galima padaryti tokiu atveju? Matyt, reikėtų padaryti inventorizaciją prieš naujam darbuotojui pasirašant sutartį, nes kitokiu būdu sunku suteikti bet kokias garantijas naujam darbuotojui, nebent teisme galima bus įrodyti, kad trūkumai susidarė dar prieš jam ateinant dirbti.

Kolektyvinės materialinės atsakomybės sutarties teisinė prigimtis kartais sutapatinama su solidaria materialine atsakomybe, esminis jų panašumas yra tas, kad nuostolius dėl savo kaltų veiksmų privalo atlyginti keletas asmenų, tačiau abi atsakomybės rūšys skiriasi reikalavimų mastu. Esant kolektyvinei materialinei atsakomybei organizacija gali reikalauti žalos atlyginimo ne iš visų kolektyvo narių kartu, o iš kiekvieno atskirai ir, suprantama, tik atitinkamos dalies. Tačiau tais atvejais, kai kuris nors iš kolektyvo narių negali atlyginti žalos, organizacija, patyrusi žalą, neturi teisės reikalauti neatlygintosios dalies iš likusių narių. Tik civilinė atsakomybė yra solidari, kiekvienas iš skolininkų atsako tol, kol neatlyginama visa padaryta žala. Esant kolektyvinei atsakomybei kolektyvo nariai, atlyginę savo padarytą žalą dydį, išlaisvinami nuo įsipareigojimų atlyginti likusią

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė ir kt. v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7

⁹⁴ MACIJAUŠKIENĖ, Rasa. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003, p.29-30

žalą⁹⁵. Pagal CK 6.6 straipsnio 1 dalį solidarioji skolininkų pareiga atsiranda tik įstatymų ar šalių susitarimu nustatytais atvejais, taip pat kai prievolės dalykas yra nedalus. Solidarioji atsakomybė Darbo kodekse nenumatyta⁹⁶.

Kolektyvo nariai atleidžiami nuo atsakomybės, jeigu: 1) bus nustatyta, kad žala padaryta ne dėl kolektyvo kaltės; 2) išaiškinti tikrieji žalos padarymo kaltininkai.

2. 2. 2. 4 Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese

Darbdavys turi turėti įrodymų, kad tam tikras turtas buvo perduotas darbuotojui. Jeigu tokiu turtu naudojasi ne vienas, bet grupė žmonių, kelios darbuotojų pamainos, neperduodamos turto viena kitai, šiuo pagrindu taikyti visiškos materialinės atsakomybės negalima.

Įstatyme nustatyti du skirtingi atvejai, kai tam tikras turtas duodamas darbuotojui juo naudotis darbe ir kai tam tikras turtas duodamas naudotis gamybos procese. Darbuotojui naudotis darbe duodami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės, kad darbuotojas galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis. Įrankiai šiuo atveju – tai visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Darbuotojams perduoti naudotis įrankiai, drabužiai ir kitos apsaugos priemonės per jų naudojimo laiką yra darbdavio nuosavybė. Gavę tokį turtą darbuotojai jį sunaudoję (nusidėvėjimas) arba išeidami iš darbo privalo už jį atsiskaityti. Taip pat svarbu pažymėti, kad darbuotojai už jiems perduotas vertybes visiškai atsako ir dėl neatsargumo tas vertybes praradę. Jei toks turtas dėl darbuotojo neatsargumo buvo sugadintas ar sunaikintas (lieka sugadintas daiktas arba bent jo liekanos), jam atsiranda ribotoji materialinė atsakomybė (jei visiška materialinė atsakomybė neatsiranda kitais pagrindais)⁹⁷.

2. 2. 2. 5 Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose

Čia visų pirma reikia pažymėti Akcinių bendrovių įstatymą (ABI)⁹⁸. Šio įstatymo 37 straipsnyje nurodyta, kad bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo

⁹⁵ *Cit. op. 90* p. 30-31

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *Hansabankas v. OR*, Nr. 3k-7-120/2006, kat. 16.7;16.8;114.4;114.5

⁹⁷ *Cit. op. 18*, p. 391-392.

⁹⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574

organas, bendrovės vadovu turi būti fizinis asmuo, bendrovės vadovu negali būti asmuo, kuris pagal teisės aktus neturi teisės eiti tokių pareigų, bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Sutartį su bendrovės vadovu bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Sutartį su bendrovės vadovu, kuris yra bendrovės valdybos pirmininkas, pasirašo valdybos įgaliotas valdybos narys. Su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme.

Tai visų pirma reikia išspręsti, kokie teisiniai santykiai sieja įmonės vadovą ir jo įmonę, taip pat įstatyme reglamentuota, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis, ar šitos sutartis galiojimas nėra su išimtimis. Tam, kad galima būtų atsakyti į šį klausimą, reikia remtis teismų praktika. LAT savo nutartyje⁹⁹ konstatavo, kad ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Darbo sutarčių sudarymą, pakeitimą, nutraukimą ir kitus darbo santykių aspektus reglamentuoja Darbo kodeksas. DK 1 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis kodeksas, taip pat pagal šio kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai. Taigi kiti teisės norminiai aktai darbo santykius reglamentuoja tiek, kiek tai numato Darbo kodeksas. Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, todėl darbo sutartims, sudaromoms su bendrovės vadovu, Darbo kodekse nustatytos bendrų taisyklių išimtys. Viena iš tokių išimčių yra DK 124 straipsnio 1 punktas, kuriame nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų. Šioje normoje ne tik atskleidžiama bendrovės valdybos kompetencija parenkant vadovą (ji atskleista ABĮ 34 straipsnio 2 dalyje, 37 straipsnio 3 dalyje), bet ir įtvirtinamas vienas iš darbo sutarties su vadovu nutraukimo pagrindų. Toki normos aiškinimą patvirtina ABĮ 37 straipsnio 3 dalis, kurioje bendrovės vadovo

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3k-3-457/2005, kat. 11.9.12.

atšaukimas minimas kaip vienas iš darbo sutarties su juo pasibaigimo pagrindų. Vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji – absoliuti. Bendrovės valdyba šią teisę įgyvendina atsižvelgdama į ABĮ 19 straipsnio 8 dalies reikalavimą veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. Vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis gali būti padaryta didelė žala. Taigi darbo sutarties su akcinės bendrovės vadovu sudarymas negali būti vertinamas kaip aplinkybė, ribojanti jį paskyrusio bendrovės organo absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą.

Taip pat reikia paminėti dar vieną LAT nutartį¹⁰⁰ dėl ABĮ taikymo. Tai, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai nėra tradiciniai darbo santykiai patvirtina ir ABĮ 37 str. nuostatos apie tai, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis arba, jeigu fizinis asmuo turi patentą teikti vadovavimo paslaugas, vadovavimo sutartis. Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Tuo pačiu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Tokiu būdu, išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai. Tačiau nereikia pamiršti, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai pagal savo prigimtį yra civiliniai, bet su vadovu sudaroma darbo sutartis ir kaip nurodyta įstatyme gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taigi galima preziumuoti dualistinių santykių egzistavimą. Administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3k-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

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 elementas¹⁰¹.

Akinės bendrovės administracijos vadovo turtinė atsakomybė už sandorius sudarytus, viršijant normalią ūkinę riziką, nesiejama su akivaizdžiai viršijusias riziką veiksmis. Administracijos vadovas darbo sutarties pagrindu teikia įmonei apmokamas vadovavimo paslaugas. Jam tai yra paslaugų teikimo už užmokestį profesinė veikla. Turtinės atsakomybės požiūriu tai reiškia didesnių reiklumo, atidumo ir kruopštumo standartų nustatymą ir laikymąsi¹⁰².

Taip pat galima paminėti LR Vyriausybės 1991 m. gruodžio 19 d. nutarimu Nr. 575 patvirtintą Ryšių statutą, kuriame nustatyta ryšių įmonės darbuotojų materialinė atsakomybė už visų rūšių pašto siuntų ir siunčiamų daiktų sugadinimą, įvykusį dėl jų kaltės (Valstybės žinios, 1992-03-31, Nr. 9-222, NEGALIOJA).

Vakarų Europos valstybėse, pvz., Anglijoje, Italijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje įmonės centrinių valdymo organų (valdybos narių, direktorių) ir įmonės santykiai laikomi civiliniais santykiais ir už netinkamą pareigų vykdymą ir žalą, padarytą įmonei, šie asmenys atsako pagal civilinę, o ne pagal darbo teisę¹⁰³. Vokietijos teisėje tokie santykiai kaip ir kiti darbo santykiai yra grindžiami paslaugų sutartimi (CK 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag,).

2. 2. 2. 6 Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo

DK 123 straipsnyje nustatyta, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys privalo neleisti tą dieną ar pamainą dirbti. Darbuotojo girtumą, apsvaigimą nuo narkotinių ar toksinių medžiagų galima įrodinėti remiantis įvairiais liudytojų parodymais, medicinine išvada, įforminta atitinkamu aktu, įrodinėjimo našta tenka darbdaviui. Įstatymas nereikalauja, kad ši aplinkybė būtų nustatyta tą pačią dieną¹⁰⁴. Darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų ir dėl to kylančių padarinių (nebent įrodytų, kad narkotines medžiagas jam kažkas suleido, sumaitino prievarta ir pan.). Laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia, o to

¹⁰¹ *Ibid*

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *R. Gėgžnas v. Aviakompanija Lietuva*, Nr. 3k-3-1130/2003, kat. 5.3.2.1;7.4.

¹⁰³ *Cit. op. 4*, p. 54

¹⁰⁴ *Cit. op. 63*, p.11-12

pakanka visiškai materialinei atsakomybei atsirasti¹⁰⁵. Taigi užtenka įrodyti faktą, kad darbuotojas buvo apsvaigęs, jog atsirastų visiška darbuotojo materialinė atsakomybė.

LR DK 255 straipsnio 7 dalyje numatyta galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti darbuotojų visišką materialinę atsakomybę. DK komentaro sudarytojai pažymi, kad tokia nuostata yra būtina dėl galimos darbo specifikos, dažnai pasitaikančių tam tikru būdu padaromų žalos atvejų. Jie mano, kad visiškos materialinės atsakomybės nustatymo kolektyvinėje sutartyje negalima laikyti darbuotojo padėties pabloginimu, palyginti su norminių teisės aktų nustatytais taisyklėmis (DK 61 str. 1 d.), nes tai leista įstatyme, tačiau sudarant kolektyvines sutartis tokių atvejų reikia vengti, jei galima apsieiti be jų. Vokietijos CK 827 straipsnio 2 sakinyje kalba apie tai, kad jeigu žmogus padaro žalą dėl to, kad buvo apsvaigęs nuo alkoholinių gėrimų, narkotinių ar kitų psichotropinių medžiagų, tai už padarytą veiklą jis atsako visiškai, išskyrus tuos atvejus, kai buvo apsvaigęs ne dėl savo kaltės.

¹⁰⁵ *Cit. op. 18, p. 393.*

3. Žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka

3. 1 Turtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka

Darbuotojo darbdaviui padarytos žalos nustatymas įtvirtintas DK 257 straipsnyje. Darbuotojo atlyginamą žalą sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Žalos dydis visada turi būti nustatomas atsižvelgiant į faktinę nuostolių vertę. Pagal 255 straipsnio 1 dalį tyčia padaryta žala turi būti atlyginama visiškai, taip pat kitais 255 straipsnyje nurodytais atvejais žala turi būti atlyginama visiškai. 254 straipsnyje numatyta darbuotojo ribotoji materialinė atsakomybė, darbdaviui ribotoji materialinė atsakomybė nėra numatyta, darbdavys už darbuotojui padaryta žalą privalo atsakyti visiškai.

Padarytos žalos dydį turi pagrįsti, įrodyti darbdavys. Atsižvelgiant į tai, kokiam turtui (medžiagoms, pusgaminiams, gaminiams, inventoriui ir t.t.), kokiu būdu (sugadinimas, praradimas, dėl pažeidimų reikia atlikti išmokas tretiesiems asmenims, apskaičiuoti sumų neišieškojimas ir pan.) padaryti tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos (dėl prastovų nepagaminta ir nerealizuota produkcija ir pan.), nustatyti padarytų nuostolių dydį reikia vadovautis įvairiais dokumentais, įrodymais. Tam, be bendro pobūdžio norminių teisės aktų, kitų dokumentų (sąskaitų faktūrų, priėmimo aktų, sužalojimo aktų ir t.t.), darbdavys gali vadovautis visais kitais civiliniame procese leidžiamais įrodymais (liudytojų parodymais, daiktiniais įrodymais, ekspertų išvadomis ir kt.) (CPK II dalies XIII skyrius). Prireikus žalos dydžio nustatyti darbdavys gali sudaryti tam tikras komisijas (bendras, kalkuliacinės ir pan.)¹⁰⁶.

Svarbu, kad nustatant negautų pajamų dydį reikia vadovautis ne tomis pajamomis, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tomis, kurias jis esant analogiškoms aplinkybėms faktiškai gaudavo.

Pagal DK 257 straipsnio 5 dalį darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą. Tokiomis aplinkybėmis gali būti sąlygos, trukdančios darbuotojui gerai atlikti savo pareigas, blogas darbo organizavimas, didelis darbo krūvis, apleista buhalterinė apskaita, maža darbuotojų darbo patirtis ir panašiai. Tačiau, sprendžiant darbuotojo atlygintinos žalos sumažinimo klausimą, reikia atsižvelgti į tai, ar darbuotojas padarė viską, kad užkirstų kelią atsirasti žalai. Pažymėtina, kad sumažinti atlygintinos žalos dydį gali tik ginčą nagrinėjantis organas arba darbdavys, to turto savininkas. To negali daryti valstybės ar savivaldybių

¹⁰⁶ *Cit.op. 18*, p. 400.

įmonių vadovai¹⁰⁷. Teismas, atsižvelgdamas į kaltės laipsnį, konkrečias aplinkybes ir materialinę darbuotojo padėtį, gali sumažinti atlygintinos žalos dydį. Pavyzdžiui, byloje Onkologijos institutas prieš Žilinską¹⁰⁸ teismas sumažino žalos dydį nuo 60000 iki 30000 Lt, pasinaudodamas diskrecijos teise mažinti iš darbuotojo priteistinos žalos dydį, atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes. Nes iš bylos medžiagos matyti, kad atsakovas J. Žilinskas yra pensinio amžiaus (gimęs 1933 m.), Onkologijos institute dirbo 25 metus ir neturėjo nuobaudų, serga keliomis ligomis. Dėl to teisėjų kolegija, atsižvelgdama į atsakovo amžių, jo sveikatos būklę ir ilgametį nepriekaištingą darbą ieškovo gydymo įstaigoje, nusprendė, kad yra pagrindas sumažinti iš atsakovo priteistinos žalos atlyginimo dydį 50 proc.; kitoje byloje UAB Osviris prieš Markauską teismas sumažino atlygintinos žalos dydį vadovaudamasis tuo, kad atsakovui buvo mokamas tik minimalaus dydžio darbo užmokestis, atsakovas gyvena pas tėvus ir jokio turto neturi. Aplinkybės, dėl kurių galima mažinti žalos dydį galima vertinti dvejopai¹⁰⁹: vienos iš jų gali būti paminėtos kaip kilusios dėl darbdavio kaltės (blogai buvo organizuotas darbas, nepakankamai izoliuotos patalpos, kuriuose buvo saugomos materialinės vertybės ir kt.). Kitos aplinkybės susijusios su darbuotoju: didelis darbo krūvis, maža patirtis dirbant šį darbą. Taip pat teismas gali atsižvelgti į darbuotojo materialinę padėtį, šeimos sudėtį, gaunamas pajamas, sveikatos būklę ir kt., taip pat svarbu, kokių priemonių ėmėsi darbuotojas siekdamas išvengti žalos. Vokietijoje teismai atlygina padarytą žalą pagal civilinės teisės nuostatas ir vadovaujasi faktinių nuostolių dydžiu, taip pat vadovaudamiesi principu, kad turi būti atstatyta prieš tai buvusi darbdavio padėtis.

Esant grupės materialinei atsakomybei, neatsižvelgiant į vieno grupės nario kaltės laipsnį ar dirbtą laiką (esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai), sumažinus vienam dalyviui atlygintinos žalos dydį dėl jo turinės padėties, tai negali būti pagrindas atitinkamai padidinti žalą kitiems tos grupės dalyviams¹¹⁰. Kitaip yra, kai yra solidari civilinė atsakomybė, tada kiekvienas skolininkas atsako tol, kol neatlyginama visa padaryta žala. Esant kolektyvinei atsakomybei kolektyvo nariai, atlyginę savo padarytą žalos dydį, išlaisvinami nuo išpareigojimų atlyginti likusią dalį.

Reikia pažymėti DK 257 straipsnio 4 dalies nuostatą, kurioje nurodoma, kad atlygintiną žalą sudaro toks dydis, į kurį darbdavys įgijo teisę regresu tvarka. Už darbuotojo neteisėtą veiką darbdaviui išmokėjus trečiajam asmeniui tam tikrą sumą, jis

¹⁰⁷ *Ibid*

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J.J.Žilinskas*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.

¹⁰⁹ *Cit. op. 90*, p. 41

¹¹⁰ *Cit. op. 18*, p. 401 str.

nebūtinai įgyja teisę į visišką žalos atlyginimą. Kaltas darbuotojas šiuo atveju materialiai atsako pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles, t.y. paprastai jis atsako ribotai ir tik specialiai numatytais atvejais – visiškai. Taigi vargu ar toks atsakomybės išskaidymas, kai darbdavys trečiajam šaliai atsako pagal civilinės teisės normas, o darbuotojas darbdaviui pagal darbo teisės normas, teisingas ir pateisinamas. Darbdavys gali patirti dvigubą žalą, nes žala gali būti padaryta tuo pačiu metu ne tik trečiajam asmeniui, bet ir pačiam darbdaviui sugadinant ir jo turtą¹¹¹.

Reikia pažymėti, kad Vokietijoje įstatymai nenumato jokių darbuotojų atsakomybės už žalą, padarytą tretiesiems asmenims einant darbo pareigas, ribojimų. Jeigu darbuotojas atlikdamas savo darbą padaro žalą tretiesiems asmenims, pavyzdžiui, klientui arba kitam eismo dalyviui, tai jis yra materialiai atsakingas be jokių apribojimų pagal bendrus atsakomybės principus. Jeigu darbuotojas padaro žalos tretiesiems asmenims, darbdavys gali atleisti darbuotoją nuo atsakomybės, ir jeigu darbuotojui būtų pateiktas trečiosios šalies reikalavimas, jis turi teisę reikalauti šią sumą iš darbdavio.

Jeigu darbuotojas padaro žalos kitam darbuotojui iš tos pačios kompanijos: fizinės žalos padarymo atveju darbuotojas atsakingas pagal Vokietijos Draudimo kodekso 637 skyrių, jeigu jis sąmoningai sukėlė nelaimingą atsitikimą arba tai atsitiko eismo įvykio metu. Darbuotojas yra pilnai atsakingas už žalą padarytą savo kolegų turtui. Jei yra klausimas dėl darbų, kuriuos dirba darbuotojas ir kuriuose egzistuoja žalos turtui ar sveikatai grėsmė (potencialiai nuostolingas darbas), darbuotojas priklausomai nuo savo kaltės laipsnio turi reikalavimo teisę prieš darbdavį¹¹².

Darbuotojo padaryta žala gali būti atlyginama gera valia šalių susitarimu: 1) gali būti atlyginama natūra; 2) gali būti atlyginama pinigais; 3) turtas gali būti pataisytas. Taip pat nekyla abejonių, jog sugadinto turto savininkas turi teisę susitarti su darbuotoju, kad žala bus atlyginama bet koku turtu nepriklausomai nuo jo paskirties. Doktrinoje siūloma spręsti šį klausimą kitaip: jeigu sugadintas turtas darbdavio buvo valdomas remiantis patikėjimo teise (valstybės, savivaldybių įmonės, įstaigos, organizacijos), toks darbdavys gali sutikti, kad žala būtų atlyginama kitu turtu tik tada, kai šį turtą galima panaudoti tos organizacijos gamybinėje ar kitokioje veikloje. Jei siūlomas turtas yra nepritaikomas darbdavio veikloje, jis negali sutikti, kad žala būtų atlyginta tokiu turtu¹¹³. LR DK prioritetinio žalos atlyginimo būdo įstatymas nenustato. Vokietijos CK prioritetinis žalos atlyginimo būdas – yra žalos atlyginimas natūra (CK 249 straipsnis, 251 straipsnis (kai atlyginimas natūra nėra įmanomas – galimas piniginis atlyginimas).

¹¹¹ *Cit. op. 4, p. 54*

¹¹² *Cit. op. 52, p. 79-80*

¹¹³ *Cit. op. 18, p. 403*

Jeigu darbuotojas neatlygina žalos gera valia – tai pagal DK 258 straipsnį žala neviršijanti jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokia priverstinė žalos atlyginimo tvarka gali būti taikoma neatsižvelgiant į materialinės atsakomybės pobūdį: ribotoji ar visiška atsakomybė; individuali ar grupės materialinė atsakomybė¹¹⁴.

Darbdavys gali duoti rašytinį nurodymą (dažniausiai tai įforminama įsakymu) išieškoti žalą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos, nurodyme turi būti jo davimo data, iš ko, kodėl ir kokia suma išskaičiuotina iš jo darbo užmokesčio. Apie tokį nurodymą pranešama darbuotojui. Duoti tokį nurodymą gali tas asmuo, kuris turi teisę tą darbuotoją priimti į darbą (atleisti). Juo gali būti darbdavys – fizinis asmuo arba darbdavio atstovas arba kiti asmenys (administracija). Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei: 1) atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokestį; 2) darbdavys praleidžia nustatyta vieno mėnesio terminą; 3) žala padaręs darbuotojas nutraukė darbo teisinius santykius su darboviete ir nėra jam apskaičiuoto ir neišmokėto darbo užmokesčio. Tokiais atvejais darbdavys žalą gali išieškoti teismo tvarka per ieškinio senaties – trejų metų terminą. Taigi darbdaviui draudžiama išieškoti didesnę negu vidutinio darbo užmokesčio žalą visais atvejais, tai reiškia jis neturi teisės išieškoti ir dalies žalos, kuri neviršija vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio.

Jei darbuotojas nesutinka su darbdavio nurodymo išieškoti žalą iš jo darbo užmokesčio, jis turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Pirminis toks organas yra darbo ginčų komisija. Terminas kreiptis į komisiją – yra trys mėnesiai, po to, kai darbuotojas sužinojo apie išskaitymus. Jeigu darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos gali jį apskųsti apylinkės teismui. Be to, į apylinkės teismą darbuotojas gali kreiptis, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba ji neišsprendė ginčo per keturiolika dienų nuo prašymo gavimo dienos, taip pat kai darbo ginčų komisijos šalys nesusitarė. Tiesiogiai į teismą buvęs darbuotojas gali kreiptis tada, kai darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai yra nutrūkę.

Vokietijoje nekokybiški darbuotojo darbo rezultatai arba netinkamai atliktas darbas nėra pagrindas darbdaviui sumažinti darbuotojo darbo užmokestį taip pat ir tais atvejais, kai darbuotojo nekokybiški darbo rezultatai padaryti jo kaltais veiksmais (neatsargumu arba net ir tyčia). Tokiose bylose darbdavys turi teisę pateikti darbuotojui priešpriešinį reikalavimą atlyginti padarytą žalą. Bet tai nėra atlyginimo sumažinimas, nes priešpriešinės gynybos atveju turi būti atsižvelgiama į darbo potencialiai galinčio sukelti

¹¹⁴ *Cit. op. 18, p. 405.*

nuostolius principus, taip pat į galimus kolektyvinio susitarimo nustatytus lengvatinius laikotarpius. Bylose, kai darbuotojai tyčia dirba labai lėtai arba nenašiai, teismai turi atsisakyti mažinti atlyginimą, nes tai yra teisės pažeidimas. Faktiškai dažnai būna taip, kad vienetinio darbo apmokėjimo atvejais taip pat priemonių mokėjimo atvejais atskirai susitariama kolektyvinėse sutartyse arba individualioje darbo sutartyje, kad atlyginimas mokamas tik už kokybišką darbą. Atitinkamai pagal Vokietijos federalinio darbo teismo jurisprudenciją tai leidžiama, kai darbuotojas atsakingas už nekokybišką ir nenašų darbą¹¹⁵.

3. 2 Neturtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka

Lietuvos darbo teisės įstatymų sistemoje neturtinės žalos atlyginimo tvarką reguliuoja DK 250 straipsnis, kuris yra blanketinis ir nukreipia į CK 6.250 straipsnį. CK 6. 250 straipsnyje pasakyta, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Reikia pažymėti, kad Vokietijos civiliniame kodekse nėra neturtinės žalos apibrėžimo, todėl jos sąvoka plėtojama teismų praktikos.

CK neturtinės žalos apibrėžime daugiausia dėmesio skiriama žalai, kuri pagal savo pobūdį gali būti padaryta tik fiziniam asmeniui, todėl, kalbant apie darbdavį, reikia pažymėti, kad darbdaviu gali būti kaip fizinis, taip ir juridinis asmuo, tačiau net kai darbdavys yra fizinis asmuo būtų netikslinga kalbėti apie tai, kad darbdaviui padaryta neturtinė žala, nes neturtinė žala yra dvasiniai išgyvenimai arba fizinis skausmas, nors, žinoma, neginčytina, kad fiziniam asmeniui gali būti skaudu ir darbdavys gali susirgti dėl dvasinių išgyvenimų. Tačiau darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens savybėmis, pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu ir kt.

Lietuvoje kaip ir Vokietijoje neturtinės žalos atlyginimas leidžiamas tik tada, kai tai numatyta įstatyme. Vokietijos CK 253 straipsnyje reglamentuojamas neturtinės žalos atlyginimas, pagal Vokietijos CK neturtinė žala gali būti atlyginama tik įstatymo nustatytais atvejais. Pagal Lietuvos CK 6.250 straipsnio 2 dalį neturtinė žala taip pat atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais.

Pagal CK 4 straipsnio 2 dalies 4 punkto nuostatą, padarius žalą atsiranda ją padariusio asmens pareiga šią žalą atlyginti ir žalą patyrusio asmens teisė reikalauti, kad ji

¹¹⁵ *Cit. op. 52, p.78-79*

būtų atlyginta. Neturtinės žalos atlyginimo pažeidus neturtines vertybes atveju taikomos deliktinę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos ir principai. Deliktiniuose santykiuose, kai atlyginama žala, laikomasi Civilinio kodekso 6.238 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto visiško žalos atlyginimo principo. Tačiau neturtinė žala yra padaroma neteisėtais veiksmais (neteisėtu neveikimu), kuriais turi būti pažeidžiami teisės saugomi ir ginami piniginės išraiškos neturintys (neturtiniai, nematerialūs) asmens interesai, - asmens garbė, orumas, dvasiniai išgyvenimai ir kt. , o tai reiškia, kad neturtinė žala specifinės kilmės ir turi savarankiškus kompensavimo pagrindus, numatytus įstatymais. Įstatymuose paprastai numatoma piniginė satisfakcija, kuria siekiama kiek įmanoma teisingiau kompensuoti nukentėjusiojo patirtą dvasinį, fizinį skausmą¹¹⁶.

Teismai ne kartą yra pažymėję, kad neturtinės žalos taikymo esmė ta, kad vien tik atitinkamos neturtinės teisės pažeidimo *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinės žalos padarymo, t.y. neturtinės žalos atlyginimui už neturtinių teisių pažeidimą yra būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos (neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė bei žala)¹¹⁷.

Teismas nustatydamas neturtines žalos dydį turi atsižvelgti į neturtinės žalos sukeltas pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, žalą padariusio asmens turtinę padėtį, padarytos žalos turtinį dydį, bei kitas aplinkybes, kurios turi reikšmės bylai, ir turi taip pat vadovautis sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijais, taip CK 6.282 straipsnio vadovautis 2 dalyje nurodytais kriterijais, tačiau įrodymų dėl šių įstatyme įtvirtintų kriterijų, pagal kuriuos nustatomas neturtinės žalos dydis, ne visada objektyviai galima surinkti, todėl teismas neturtinės žalos dydį nustato pagal byloje esančius įrodymus, vadovaudamasis sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principais¹¹⁸.

Vokietijoje darbdavio teisė į neturtinės žalos atlyginimą nėra numatyta, tačiau teismų praktikoje neturtinė žala atlyginama per negautų pajamų kategoriją, nes darbdaviui atlyginamos negautos pajamos, ne tik kurias jis turėtų įprastinėmis sąlygomis, bet ir ypatingais atvejais.

¹¹⁶ *Cit. op.* 28, p. 8

¹¹⁷ *Cit. op.* 28, p. 9

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“ Nr. 3K-3-169/2006, kat. 27.12.

Išvados

1. Lietuvoje darbuotojo materialinės atsakomybės nuostatos reglamentuojamos darbo kodekse, tuo tarpu Vokietijoje tai reglamentuojama civilinėje teisėje. Negalima vienareikšmiškai tvirtinti, kad darbo teisėje reglamentuojama materialinė atsakomybė yra pažangesnė už tokios atsakomybės reglamentavimą civilinėje teisėje. Vokietijoje teismų praktika išvystė gana efektyvų modelį darbuotojo materialinės atsakomybės taikymo atžvilgiu, kuris užtikrina pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo teisių ir interesų apsaugos. Tačiau ir Lietuvoje yra pakankamai efektyvi darbdavio teisių apsaugos sistema, įtvirtinta darbo kodekse, kuri užtikrina darbdavio nuosavybės teises. Todėl mūsų manymu kiekviena iš sistemų turi savo neigiamas ir teigiamas puses užtikrinant darbdavio interesų apsaugą.
2. Lietuvoje yra dvi atsakomybės rūšys: ribotoji ir visiška materialinė atsakomybė, Vokietijoje tokio skirstymo nėra, tačiau teismo nuožiūra atsakomybė gali būti ribojama atsižvelgiant į darbuotojo kaltę ir neatsargumo formą, manytume, kad toks darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas yra nuoseklesnis ir suteikia darbdaviui daugiau apsaugos.
3. Jeigu analizuoti darbuotojo subjektiškumo reglamentavimą, tenka pripažinti, kad atskiras darbuotojo subjektiškumo reglamentavimas darbo kodekse nėra labai patogus, nes pagal LR DK visiškas darbinis veiksnumas įgyjamas nuo šešiolikos metų, tuo tarpu visiškas civilinis veiksnumas gali būti įgyjamas tik nuo aštuoniolikos metų, ribotas darbinis veiksnumas yra pripažįstamas asmenims nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, o ribotas civilinis veiksnumas - iki aštuoniolikos metų. Žymiai paprastesnis yra reglamentavimas Vokietijos teisėje, kur ribotas civilinis veiksnumas yra pripažįstamas nuo septynerių iki aštuoniolikos metų, o ribotas darbinis veiksnumas - nuo trylikos iki aštuoniolikos metų. Taigi visiško darbinio ir civilinio veiksnimo atsiradimas Vokietijos teisėje sutampa, o Lietuvoje nesutampa, mūsų manymu, darbinio ir visiško veiksnimo sutapimas yra nuoseklesnis ir padeda išvengti prieštaravimų.
4. Lietuvos darbo teisėje numatytas išskaitymas darbdavio nurodymu iš darbuotojo darbo užmokesčio, jeigu darbuotojo padarytos žalos dydis neviršija vieno darbuotojo darbo užmokesčio, todėl manytume, kad darbdavio turtinei apsaugai reikia leisti išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio darbuotojo vieno darbo užmokesčio dydžio žalą, nors visas žalos dydis ir būtų didesnis. Nes dabar yra susiklosčiusi tokia praktika, kad mažesnę žalą darbdavys gali išskaityti, o didesnės žalos padarymo atveju darbdavys negali išskaityti net dalį žalos, kas aiškiai prieštarauja protingumo ir sąžiningumo principams. Manytume, kad toks reglamentavimas būtų nuoseklesnis.

5. Vokietijoje nekokybiški darbuotojo darbo rezultatai arba netinkamai atliktas darbas nėra pagrindas darbdaviui sumažinti darbuotojo darbo užmokestį, taip pat ir tais atvejais, kai darbuotojo nekokybiški darbo rezultatai padaryti jo kaltais veiksmais (neatsargumu arba net ir tyčia). Tokiose bylose darbdavys turi teisę pateikti darbuotojui priešpriešinį reikalavimą atlyginti padarytą žalą. Bet tai nėra atlyginimo sumažinimas, nes priešpriešinės gynybos atveju turi būti atsižvelgiama į darbo potencialiai galinčio sukelti nuostolius principus, taip pat į galimus kolektyvinio susitarimo nustatytus lengvatinius laikotarpius. Teismai neigiamai žiūri į išskaitymus iš darbuotojo darbo užmokesčio. Mūsų manymu toks reglamentavimas labiau atitinka tiek darbdavio tiek ir darbuotojo interesus.
6. Vokietijoje bendrovių vadovų atsakomybė kaip ir kitų darbuotojų atsakomybė reguliuojama civilinės teisės normomis Lietuvoje bendrovių vadovų atsakomybės klausimas sprendžiamas pagal civilinės ir darbo teisės normas Taigi bendrovės vadovo teisinį santykį Lietuvoje reguliuoja civiliniai ir tuo pačiu metu ir darbo santykiai. Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai pagal savo prigimtį yra civiliniai, bet su vadovu sudaroma darbo sutartis ir kaip nurodyta įstatyme gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taigi galima preziumuoti dualistinių santykių egzistavimą. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, 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..
7. Turtinės žalos atlyginimo sąlygos Vokietijos teisėje yra platesnės, nes Lietuvos teisėje nustatant negautų pajamų dydį reikia vadovautis ne tomis pajamomis, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tomis, kurias jis esant analogiškomis aplinkybėms faktiškai gaudavo, tuo tarpu Vokietijos civilinėje teisėje darbdavio negautos pajamos apima ne tik pajamas, kurias darbdavys būtų gavęs esant analogiškomis aplinkybėms, tačiau ir pajamas, kurias jis būtų gavęs esant ypatingoms sąlygoms. Lietuvoje darbuotojas privalės atlyginti ne tik turtinę, bet ir neturtinę žalą darbdaviui, Vokietijoje darbdavys neturi teisės į neturtinės žalos atlyginimą.
8. Lietuvoje už darbuotojo neteisėtą veiką darbdaviui išmokėjus trečiajam asmeniui tam tikrą sumą, jis nebūtinai įgyja teisę į visišką žalos atlyginimą. Kaltas darbuotojas šiuo atveju materialiai atsako pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles, t.y. paprastai jis atsako ribotai ir tik specialiai numatytais atvejais – visiškai. Vokietijoje įstatymai nenumato jokių darbuotojų atsakomybės už žalą, padarytą tretiesiems asmenims einant

darbo pareigas, ribojimų. Jeigu darbuotojas atlikdamas savo darbą padaro žalą tretiesiems asmenims, pavyzdžiui, klientui arba kitam eismo dalyviui, tai jis yra materialiai atsakingas be jokių apribojimų pagal bendrus atsakomybės principus. Manytume, kad toks darbuotojo materialinės atsakomybės tretiesiems asmenims yra pažangesnis ir labiau atitinka darbdavio interesus.

Santrauka

Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė.

Daugeliui žmonių darbas yra vienintelis pragyvenimo šaltinis, todėl darbuotojo materialinės atsakomybės praktiniai aspektai yra svarbus ne tik vieno konkretaus darbuotojo taikymo atžvilgiu, bet ir įtakoja socialines taikos visuomenėje užtikrinimą, dėl to labai svarbu, kad reglamentavimas būtų teisingas ir atitiktų ne tik darbuotojo arba darbdavio interesus, tačiau abiejų šalių interesus

Pagrindinis darbo lyginamosios analizės objektas yra darbuotojo materialinės atsakomybės institutas ir jo reglamentavimas Lietuvos ir Vokietijos teisėje, teoriniai ir praktiniai taikymo aspektai, teismų praktika.

Darbe apžvelgiama teoriniu ir praktiniu aspektu Lietuvos ir Vokietijos darbuotojo materialinės atsakomybės instituto panašumai ir skirtumai, jų reglamentacijos ypatumai darbo teisėje ir civilinėje teisėje. Taip pat lyginami Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, privalumai ir trūkumai.

Summary

A Comparative Analysis of the Lithuanian and N EU Member State's Legislation Governing Pecuniary Liability of Employees.

Employment working relationship is the main and the only source of living for lots of people. Therefore pecuniary liability has a significant impact not only on a single employee but also on the whole society. It is of primary importance to have such a regulation that is towards both employee and employer. The main subject of the comparative analysis performed is regulation of pecuniary liability in Lithuania and Germany. The paper deals with employees pecuniary liability as it regulated in Lithuanian labour law and german civil law. The law systems of both countries are compared.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741);
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės Žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46);
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas(su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262);
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas(su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340);
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569);
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais)(Valstybės žinios, 2004, Nr. 33);
8. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas(su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5114);
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimas Nr. 92 „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“(Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158);
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 metų sausio 29 dienos nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo(Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502).

Elektroniniai dokumentai

1. Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland, 1949 [žiūrėta 2008-02-23], prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>;
2. Bürgerliches Gesetzbuch, [žiūrėta 2008-02-23], prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>;

3. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz), [žiūrėta 2008-02-23], prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/index.html>;
4. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz), [žiūrėta 2008-02-23], prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/index.html>.
5. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend. [žiūrėta 2008-02-23]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/index.html>
6. Die Arbeitnehmerhaftung, [žiūrėta 2008-03-10], prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu>

Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998;
2. AMBRASIENĖ, Dangutė, ir kt.. *Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2004;
3. BAGDANSKIS, Tomas. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą? *Juristas*, 2004, nr. 2, p. 7-12.
4. BAGDANSKIS, Tomas. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005.
5. BAGDANSKIS, Tomas. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005.
6. CIRTAUTIENĖ, Solveiga. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 71 (63), p. 5 -15.
7. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
8. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojų materialinė atsakomybė. *Juristas*, 2007.
9. HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991;
10. KORNER, Martin. German Labor Law in Transition. *German Law Journal*, nr. 4, 2005.
11. MACIJAUŠKIENĖ, Rasa. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003;

12. MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995;
13. MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001;
14. MIKELĖNAS, V.; *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. I t* Vilnius: Justitia, 2003;
15. MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. Neturtinės žalos kompensavimas. *Justitia*, 1998, nr. 3, p. 6 – 9, 25.
16. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984;
17. NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (1), p. 16 – 24.
18. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos; II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. I t;
19. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t;
20. PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 51 – 57.
21. PRANCKEVIČIUS, Andrius; JANUŠAUSKAITĖ, Kristina. Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*, 2003, nr. 1., p. 3-10.
22. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
23. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2006. I t
24. ДУХНО, Н, ИВАКИН, В. Понятия и виды юридической ответственности. Москва: *Государство и право*, 2000, nr. 6
25. КИСЕЛЕВ, И.Я. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Москва: Эксмо, 2005.

Teismų sprendimai

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1996 m. balandžio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB "Šiaulių tara" v. N. Každailienė ir kt., Nr. 3k-3-610/1996, kat. 3.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1996 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje AB "Šiaulių grūdai" v. A. Burnienė, Nr. 3K-642/1996, kat. 2.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga. Teismų praktika, 1997, nr. 5-6.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Siūlas“ v. V. Ramonas ir kt., Nr. 3 K-3-601/1999, kat. 4.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje D. Vaišnorienė v. AB "Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla", Nr. 3k-3-268/2000, kat. 4.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2000 m. birželio 16 d. nutarimu Nr.27 aprobuota „Teismų praktikos taikant įstatymus dėl atlyginimo turtinės žalos, padarytos eismo įvykio metu, apibendrinimo apžvalga“. Teismų praktika, 2000, nr. 13.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas, Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje 36-oji garažų statybos ir eksploataavimo bendrija v. M. Klenavičius , Nr. 3K-3-463/2001, kat. 7.4.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3k-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje B. Leskauskas ir kt. v. S. Bylinskienė, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.

11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *I. Brazdeikienė v. UAB „Žardė“*, Nr. 3K-3-1588/2002, kat. 7.1; 7.2.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje *B.Valeikienė v. UAB „Flakonė“*, Nr. 3 K-3-926/2003, kat. 2.4.3.10; 2.4.3.13.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *R. Gėgžnas v. Aviakompanija Lietuva*, Nr. 3k-3-1130/2003, kat. 5.3.2.1;7.4.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Osviris" v. R. Markauskas*, Nr. 3k-7-2/2004, kat. 7.3.1;7.3.2.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras, ginant *SP UAB "Sūduvos vandenys" interesus v. A. Dambis*, Nr. 3k-3-153/2004, kat. 7.3.2; 7.4.
16. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu. Teismų praktika, 2004, nr. 21.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Dola" v. J. Brazauskienė*, Nr. 3k-3-138/2005, kat. 16.6, 16.7.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Laugina" v. R. Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Girteka“ v. J.*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Panevėžio ketus" v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. Stasiškytė ir kt. v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3k-3-457/2005, kat. 11.9.12.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J.J.Žilinskas*, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“*, Nr. 3 K-3-534/2005 , kat. 60, 61.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“* Nr. 3K-3-169/2006, kat. 27.12.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *Hansabankas v.OR“*, Nr. 3k-7-120/2006, kat. 16.7;16.8;114.4;114.5
27. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 5.2.2004, 8 AZR 91/03
28. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 22.4.2004, 8 AZR 159/03
29. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 27.10.2005, 8 AZR 3/05
30. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 31.8.2005, 5 AZR 545/04
31. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 20.09.2006, 10 AZR 439/05
32. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 4.5.2006, 8 AZR 311/05
33. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 18.1.2007, 8 AZR 250/06
34. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 18.1.2007, 8 AZR 234/06
35. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 25.10.2007, 8 AZR 593/06