

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Ingos Abariūtės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: as. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: as. Arūnas Šuminas

Vilnius 2006

Turinys

Įvadas.....	2
1. Darbuotojo materialinės atsakomybės samprata Lietuvos darbo ir Vokietijos civilinėje teisėje.....	5
2. Darbuotojas, kaip materialinės atsakomybės subjektas.....	8
3. Darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindas ir sąlygos:.....	12
3.1 Bendrosios sąlygos:	
3.1.1 Žala.....	12
3.1.2 Žala padaroma neteisėta veika.....	15
3.1.3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.....	19
3.1.4 Pažeidėjo kaltė.....	22
3.2 Specialiosios sąlygos:	
3.2.1 Žalos atlyginimo subjektų buvimas darbo teisiniuose santykiuose darbo teisės pažeidimo momentu.....	26
3.2.2 Žalos padarymas vykdant darbinės pareigas.....	29
4. Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys:	
4.1 Ribota materialinė atsakomybė.....	32
4.2 Visiškos materialinės atsakomybės pagrindai ir jų taikymo praktiniai aspektai.....	38
5. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	51
5.1 Neturtinės žalos, padarytos darbdaviui, dydžio nustatymo ir atlyginimo ypatumai.....	56
Išvados.....	60
Santrauka.....	63
Summary.....	64
Literatūros sąrašas.....	65

Ivadas

Visuotinai pripažįstama darbuotojų socialinė teisė į pragyvenimo lėšas bei darbdavių, kaip nuosavybės subjektų, neatimama teisė į nuosavybės neliečiamumą, suponuoja atskirų valstybių įstatymų leidėjams pareigą taip reglamentuoti susiklostančius atsakomybės santykius tarp darbo teisinių santykių šalių, kad nebūtų pažeisti esminiai šių subjektų interesai ir kartu pasiekiamas socialinis kompromisas, turint omenyje nelygiavertę ekonominę darbdavio ir darbuotojo padėtį.

Nagrinėjamos temos aktualumas. Atkūrus nepriklausomybę, darbo teisinių santykių reguliavimo srityje vyko chaotiškas iki tol galiojusių teisės aktų keitimas, naujų priėmimas, tačiau dar ilgą laiką praėjusiame šimtmečiuje priimta įstatyminė bazė, tik su daliniais pakeitimais, buvo pagrindinis darbo teisinių santykių reguliavimo šaltinis. Ir tik 2003 m. įsigaliojus kodifikuotam teisės aktui, t.y. Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau tekste – LR DK) buvo baigta darbo teisės reforma, sukurta vieninga darbo teisinius santykius reglamentuojanti bazė, tame tarpe, skirta ir darbuotojų materialinės atsakomybės institutui reglamentuoti. Neabejotinai, tai lėmė ir darbo teisinių santykių subjektų materialinės atsakomybės reguliavimo pasikeitimus. Dėl pastarosios priežasties aktualių metu dar tik formuojasi teisminė praktika, taikant ir aiškinant atskiras teisės normas, nerimsta ir teorinės diskusijos dėl galimo atskirų nuostatų interpretavimo, ypatingai daug tiek teoretikų, tiek praktikų dėmesio susilaukia ir visiškai naujas darbo teisės institutas, skirtas neturtinės žalos atlyginimui. Be viso to, integraciniai procesai Europos mastu, atsižvelgiant į kitų valstybių šimtametę patirtį, skatina Rytų bloko valstybes, neatsiriboti nuo jų teisinę patirties, reglamentuojant atskirus teisinius santykius. Juk negalima paneigti, jog nemaža dalis teisės aktų ir Lietuvoje yra priimta, remiantis Vakarų valstybių pavyzdžiais. Todėl lyginamoji Vokietijos ir Lietuvos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, analizė skirta ne tik identifikuoti esamas problemas Lietuvoje, kurios ypatingai reikšmingos teisės praktikai, tačiau ir įvertinti ilgametę patirtį turinčios Vokietijos civilinės teisės atsakomybės instituto taikymo šiems santykiams pažangumą, kas neabejotinai aktualu ne tik teorijai, bet ir galimai praktikai.

Darbo originalumas. Pasirinktos darbo temos išskirtinumas, visų pirma, nulemtas lyginamosios valstybės pasirinkimo. Turint omenyje, jog Vokietijoje darbuotojų atsakomybės klausimai reglamentuojami civilinės teisės normomis, iki šiol mokslinėse publikacijose tik fragmentiškai buvo nagrinėjami atskiri šios atsakomybės aspektai arba lyginamajai analizei pasirenkamos valstybės, kuriose šis institutas taip pat yra darbo

teisės reguliavimo dalykas. Lietuvoje darbuotojų materialinė atsakomybė yra laikoma savarankiška atsakomybės rūšimi ir reguliuojama darbo įstatymais, taigi, aišku, kad ši atsakomybė nėra tapatinama su civiline atsakomybe. Todėl šių valstybių teisės aktų, skirtų darbuotojų materialinės atsakomybės institutui reglamentuoti, lyginamoji analizė pasižymi ne minimalių gramatinių konstrukcijų skirtumų ieškojimo, o visiškai skirtingų teisės šakų normų lyginimu ir aiškinimu.

Darbo objektas. Pagrindinis temos lyginamosios analizės objektas yra materialinės (turtinės) darbuotojų atsakomybės institutas, jo teisinio reglamentavimo skirtingumas Lietuvos darbo ir Vokietijos civilinės teisės aktuose bei taikymo praktikoje bei aiškinimo teorijoje pagrindinės problemos Lietuvoje ir jų galimi sprendimo būdai, remiantis lyginamosios valstybės teisinio reglamentavimo ir taikymo konkrečiais pavyzdžiais.

Darbo dalykas. Suprantama, jog paties nagrinėjimo dalyką tam tikra prasme apsprendžia ir pasirinkta darbo struktūra, pradedant materialinės atsakomybės sampratos atskleidimu, lyginamosiose valstybėse, šios atsakomybės tikslų identifikavimu, kas sudaro daugiau teorinę darbo dalį. Neapeinama darbe bus ir jaunų darbuotojų subjektiškumo problema, kiek tai reikšminga jų galėjimui būti materialinės atsakomybės santykių subjektais. Visgi reiktų išskirti, jog pagrindiniu lyginamosios analizės dalyku bus darbuotojų Vokietijoje ir Lietuvoje atsakomybės sąlygų svarba, jų praktinio individualizavimo problemos, ribotos ir visiškos materialinės atsakomybės pagrįstumas teisiniame reglamentavime bei teismų praktikoje, išskiriant Vokietijos civilinės teisės normų taikymo išimtis ir specifiką, kai žalą padaro specifiniai subjektai, t.y. darbuotojai. Atskirai darbe lyginamosios analizės aspektu, bus aptariamas ir naujas darbo teisės institutas Lietuvoje – neturtinės žalos padarytos darbdaviui atlyginimas, kaip išskirtinis šio daro teisinių santykių subjekto teisių gynimo būdas.

Darbo tikslai ir uždaviniai. Pagrindinis šio darbo tikslas – ne tik teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti darbuotojų materialinės atsakomybės institutą Lietuvoje bei jį palyginti su Vokietijos teisiniu reglamentavimu, tačiau platesniu spektru aptarti esminius skirtumus, kurie egzistuoja, kai ši institutas reglamentuojamas ne darbo, o civilinės teisės normomis, o taip pat identifikuoti esminius Lietuvos darbo teisės trūkumus ir pasiūlyti galimus šio instituto tobulinimo būdus. Atsižvelgiant į šį pagrindinį darbo tikslą, esminiai uždaviniai yra atsakyti į šiuos klausimus: ar Lietuvoje darbo įstatymais reglamentuojamas darbuotojų materialinės atsakomybės institutas iš tiesių pasiekia savo tikslus, ar nepažeidžiama pusiausvyra tarp dviejų konstitucinių vertybių (teisės į pragyvenimo šaltinį ir teisės į nuostolių atlyginimą); ar įstatymo leidėjas tokiu reglamentavimo būdu pakankamai įpareigoja darbuotoją elgtis apdairiai ir rūpestingai; ar

ribotosios atsakomybės riba, nustatyta konkrečiu dydžiu, yra pakankamai pagrįsta ir protinga ir kokia riba jau pažeistų bent vieną iš minėtų konstitucinių vertybių; ar tikrai visiškos materialinės atsakomybės sutarties institutas aktualių metu yra praktiškai pritaikytinas; ir žinoma, ar Vokietijos įstatymo leidėjas ir teismų praktika, tinkamai įvertina šių specifinių santykių (dėl subjektinės sudėties) įtaką ir reikšmę, turtinės darbuotojo atsakomybės atžvilgiu ar nepaneigia minėtų santykių socialinės reikšmės.

Tyrimo metodai. Pats temos pasirinkimas apsprendžia ir pagrindinį tyrimo metodą, tai reiškia, jog darbe bus nagrinėjami teoriniai ir praktiniai aspektai lyginamuoju aspektu, aptariant Lietuvos darbo ir Vokietijos civilinės teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų materialinę (turtinę) atsakomybę. Siekiant parodyti kai kuriuos esminius teisinio reglamentavimo pasikeitimus Lietuvoje, darbe bus pasitelkiamas ir istorinis – lyginamasis metodas. Neabejotinai lingvistinio aiškinimo metodas bus taikomas, aiškinant šių valstybių teisės aktų atskiras nuostatas, kartu su loginės analizės metodu, darant atskiras išvadas ar parodant esminius skirtumus tarp įstatyminių konstrukcijų ir praktinio normų taikymo ir aiškinimo. Sisteminės analizės būdu bus ne tik analizuojamos atskiros darbuotojų materialinės atsakomybės instituto nuostatos atskirtai, tačiau sistemingai analizuojama atsižvelgiant į nagrinėjamų teisės aktų vientisumą. Apibendrinimo ir rekomendacinių metodų pagalba, darbe bus daromos individualios išvados pagrįstos praktine ir teorine medžiaga ir kartu siūlomi galimi reglamentavimo pakeitimai.

Pagrindiniai šaltiniai. Svarbiausiais darbo šaltiniais, kuriais remiamasi darbe, žinoma, bus normatyviniai teisės aktai: LR DK ir Vokietijos civilinis kodeksas (toliau darbe – Vokietijos CK), didžiausia apimtimi reglamentuojantys darbuotojo materialinės atsakomybės institutą. Žinoma, atskiriems aspektams aptarti bus pasitelkiamas ir Lietuvos Civilinis kodeksas, Akcinių bendrovių įstatymas, kai kurie poįstatyminiai teisės aktai, Vokietijos teisės aktai, reglamentuojantys jaunų darbuotojų darbą bei Vokietijos Komercinis kodeksas ir kt. Žinoma, ypatingą reikšmę lyginamajai analizei turės darbo teisės doktrinos specialistų suformuota teorija narinėjamu klausimu, išdėstyta LR DK lydinčiame komentare, taip pat atskirose publikacijose bei Lietuvos ir užsienio mokslininkų suformuota ir aptarta Vokietijos civilinės teisės doktrina (ypatingai skirta kaltės, nuostolių, prisidedančio neatsargumo, atsakomybės sąlygų ir kt. klausimams) bei Vokietijos darbo teisės teorija, kiek ji reikšminga individualizuojant darbuotojo turtinę atsakomybę. Darbe plačiai bus aptariama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant bylas, susijusias su darbuotojų materialine atsakomybe, taip pat bus išskiriami (siauresne apimtimi) ir Vokietijos Darbo Teismų apibendrinimai.

1. Darbuotojo materialinės atsakomybės samprata Lietuvos darbo ir Vokietijos civilinėje teisėje

Teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų turėjimas bei jų įgyvendinimas neabejotinai susijęs su tinkamu ir teisėtu elgesiu, dalyvaujant bet kuriuose teisiniuose santykiuose ir naudojantis subjektinėmis teisėmis visuomenėje, todėl minėtų teisių ir interesų pažeidimas yra sietinas su naujai atsirandančiais santykiais – teisinės atsakomybės santykiais. Teisinė atsakomybė gali būti apibūdinama kaip prievolė, atsiradusi asmeniui, pažeidusiam viešą arba privatų interesą.¹ Todėl nediferencijuojant materialinės atsakomybės pagal darbo ar civilinę teisę, bendraja prasme atsakomybė už žalą bei padarytus nuostolius suprantama kaip buvimas juridiskai atsakingu už žalos bei patirtų nuostolių atlyginimą². Žinoma, atsakomybė visuomenėje gali būti suprantama įvairiais aspektais, todėl ypatingai svarbu pabrėžti, kad pastaroji atsakomybė yra teisinė - materialinė. Žodis „materialinis“ lingvistine prasme reiškia daiktinę, turtinę ar piniginę išraišką³, todėl kalbant apie darbo teisinių santykių subjektų materialinę atsakomybę būtina vadovautis turtine, pinigine šios atsakomybės prigimtimi. Taigi, materialinė atsakomybė atsiranda ne iš bendrojo moralinio pareigos suvokimo, o dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas teisinio santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas arba blogai atlikdamas savo pareigas, nepriklausomai nuo to, kokios teisės normos reglamentuoja šį institutą.

Iš esmės darbuotojo materialinė atsakomybė išplaukia iš darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu, gerbti jo teisėtus interesus bei pareigos nepažeisti jo konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Lietuvos Konstitucijos⁴ 23 straipsnyje įtvirtintas nuosavybės neliečiamumas suprantamas ir kaip savininko teisė reikalauti kompensacijos už neteisėtą turto sužalojimą ar sunaikinimą⁵. Vadovaujantis šia nuostata, asmenys, pagal darbo sutartį samdomi dirbti pas darbdavį jo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, privalo saugoti ir tausoti įmonės turtą, priešingu atveju, darbdavys įgyja teisę pasinaudoti teise į padarytos žalos atlyginimą. Pabrėžtinai darbuotojo atsakomybės darbdaviui santykių turtinis pobūdis Vokietijoje leidžia konstatuoti, jog būtent civilinės

¹ AMBRASIENĖ, Dangutė, *et al. Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universiteto Leidybos centras, 2004, p. 178.

² COLLIN, Philip. *Publishing dictionary of law*. Second edition. *S.l.*, 1992, p. 140.

³ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: Lietuvių kalbos institutas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.

⁴ Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁵ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 51.

teisės prievolėmis normomis yra ginama darbdavio teisė į nuosavybės neliečiamumą, kuris įtvirtintas Vokietijos Konstitucijos⁶ 14 straipsnyje laidojančiame nuosavybės teisę. Tokia Vokietijos įstatymo leidėjo pozicija, manytina, yra pagrįsta supratimu, jog darbuotojui taikoma civilinė atsakomybė geriau atitinka atsirandančių prievolių santykių pobūdį ir prigimtį ir yra viena iš pažeistos darbdavio ar trečiojo asmens teisės gynimo būdų.

Pažymėtina, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje kaip ir civilinėje teisėje paskirtis – ne bausti teisės pažeidėją, o kompensuoti padarytą žalą. Nors formaliu 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 išieškoma 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 atlyginimą⁷.

Apskritai materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo teisę yra suprantama kaip valstybinės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės nustatytu dydžiu ir tvarka, ir kad būtų apginti nukentėjusios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai⁸. Iš tokios bendrosios materialinės atsakomybės sampratos, išvedant sąsają su šios atsakomybės sąlygomis, galima darbuotojo materialinę atsakomybę apibrėžti, kaip darbuotojo pareigą padengti darbdaviui nuostolius, padarytus neteisėtais kaltais veiksmais darbo pareigų atlikimo metu, darbo teisės nustatytu dydžiu ir tvarka. Todėl pagrįstai tokia darbuotojo atsakomybė gali būti traktuotina kaip atsakomybė pagal darbo teisę ar kaip viena iš darbo teisinės atsakomybės rūšių.

Pagrindas ir sąlygos atsirasti materialinei darbo santykių subjektų atsakomybei Lietuvoje yra darbo santykius reglamentuojantis darbo įstatymas (šiuo atveju kodifikuotas teisės aktas – LR DK⁹). Tuo tarpu Vokietijoje, įvertinant turtinį tokių santykių pobūdį, darbuotojų materialinė atsakomybė yra reglamentuojama civilinės teisės normomis, darant kai kurias išimtis, susijusias su žalos padarymu, einant darbinės pareigas. Todėl

⁶ The Constitution of Germany [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://66.249.93.104/search?q=cache:BjW8fbjv1CoJ:www.aceproject.org/main/samples/lf/lfx_1015.pdf+The+Constitution+of+Germany+&hl=lt&ct=clnk&cd=1>.

⁷ 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.

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

⁹ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.

šiuo atveju nagrinėjami materialinės atsakomybės santykiai tarp specifinių subjektų (darbdavio ir darbuotojo) yra reglamentuojami civilinės teisės normomis. Šioje šalyje darbuotojo materialinė atsakomybė suprantama, kaip viena iš civilinės atsakomybės rūšių. Pabrėžtina, kad apskritai darbo sutartis istoriškai išsirutuliojusi iš civilinės asmeninių paslaugų sutarties, iki šiol daug kur laikoma civiliniu sandoriu¹⁰. Pastaroji nuostata visapusiškai galėtų būti patvirtinama nagrinėjamos Vokietijos pavyzdžiu. Žinoma, vienareikšmiškai teigti, kad tai yra tik civilinės teisės reglamentavimo objektas, nebūtų visiškai teisinga. Todėl teisingiausia būtų tai vertinti, kaip vienos iš darbo santykių šalių atsakomybę, kylančią iš darbo santykių, bet reglamentuojamą civilinės teisės normomis. Pastarąją išvadą, galima pagrįsti ir teorijoje išskiriama darbuotojo atsakomybės samprata, kuri nurodo, jog vadovaujantis civilinės teisės normomis, paprastai taikomomis darbo teisinimas santykiams, darbuotojas yra atakingas darbdaviui ar trečiajam asmeniui už bet kokią žalą, padarytą tyčia ar neatsargiai, vykdydamas darbo pareigas¹¹, neteisėta veika (t.y. pažeisdamas sutartį ar padarydamas deliktinę žalą)¹².

Apibendrinant būtina pastebėti, kad esant tiek civilinei, tiek atsakomybei pagal darbo teisę, atsiranda pareiga atlyginti padarytą žalą, tačiau tarp materialinės atsakomybės darbo teisėje ir turtinės atsakomybės civilinėje teisėje yra pakankamai esminių skirtumų, nulemtų dalyko specifika bei metodais, o taip pat jų paskirties ir vaidmens¹³. Tačiau, pažymėtina, jog būtent darbuotojų turtinės atsakomybės specifika, taikomi metodai bei paskirtis pakankamai aiškiai ir progresyviai atsispindi ir Vokietijos civilinėje teisėje, ir teismų praktikoje, numatant atsakomybės ribų diferencijavimą kaltės atžvilgiu, įtvirtinant sąlyginai paprastesnį padarytos žalos išskaitymą iš darbuotojo darbo užmokesčio ir išskiriant atskirus darbus, kurie dėl savo sudėtingumo gali būti pagrindas ir netaikyti darbuotojui materialinės atsakomybės.

¹⁰ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 263.

¹¹ WEISS, Manfred. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989, p. 78.

¹² ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 562.

¹³ ЛИВШИЦ, Г. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва, 1998, с. 241.

2. Darbuotojas, kaip materialinės atsakomybės subjektas

Sutinkant, jog materialinės atsakomybės subjektu gali būti tik asmuo – teisinių santykių dalyvis, teisiškai būtina tinkamai identifikuoti asmenis, kurie yra darbo teisinių santykių subjektai Lietuvos ir Vokietijos teisėje. Lietuvoje darbuotojo kaip darbo teisinių santykių subjekto definicija pateikiama LR DK 15 straipsnyje, kuris numato, jog darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Taigi, darbuotoju, o kartu ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu gali būti tik asmuo, kuris atitinka šiuos kriterijus: 1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo; 2) darbuotojas turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą; 3) darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį; 4) darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai¹⁴.

Apibrėžiant darbuotoją, kaip darbo teisinių santykių subjektą pagal Vokietijos teisinį reglamentavimą, būtina pažymėti, jog priešingai nei Lietuvos darbo teisė, šioje šalyje nėra jokio teisės akto, kuris įtvirtintų darbuotojo definiciją. Todėl visiškai pagrįstai galima daryti prielaidą, jog Vokietijoje darbuotojo sąvoka yra išvestinė, t.y. jis apibrėžimas naudojant opozicinę savarankiško darbuotojo sąvoką, kuri nurodo, jog asmuo, kuris yra visiškai laisvas, organizuojant savo darbą, nustatant darbo laiką, laikomas dirbančiu savarankiškai (angl. - *self – employed*) (Vokietijos Komercinio kodekso¹⁵ 84 str.). Todėl darbuotojas Vokietijoje, kaip darbo teisinių ir kartu atsakomybės santykių subjektas, turi atitikti šiuos pagrindinius kriterijus: 1) jis turi būti išipareigojęs dirbti kitam asmeniui, esant subordinaciniams santykiams¹⁶, nes būtent asmeninė nepriklausomybė yra pagrindinis kriterijus, nustatant savarankišką darbą ir atskiriant jį nuo darbo santykių¹⁷; 2) darbas atliekamas pagal darbo sutartį¹⁸, kuri yra viena iš civilinių sutarčių rūšių; 3) jam mokamas atlyginimas už darbą¹⁹; 4) darbuotojas turi civilinį teisnumą ir veiksnumą.

Bendrasis galėjimas būti teisinių santykių subjektu, be abejonės yra apsprendžiamas teisiniu subjektiškumu, kuris lemia ir galėjimą būti atsakomybės teisių santykių subjektu. Šiuo atžvilgiu ypatingai svarbus yra darbuotojo subjektiškumas, kuris nagrinėjamų valstybių atžvilgiu skirstytinas į darbinį ir civilinį subjektiškumą.

¹⁴ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos; II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 79.

¹⁵ The German Commercial code [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.blume-asam.de/english/info/HGB.de.en.2.pdf>>.

¹⁶ WEISS, Manfred. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989, p. 39.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 551.

Lietuvoje darbinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas) įgyjamas tik 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 interesus²⁰. Vadovaujantis LR DK 13 straipsnio 2 dalimi, visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Be bendrosios nuostatos, jog pilnos apimties darbinis teisnumas ir veiksnumas pripažįstamas asmenims, sukakusiems 16 metų, LR DK ir kiti darbo įstatymai numato tam tikras išimtis. Paminėtina, jog LR Vyriausybės 2003 metų sausio 29 dienos 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 patvirtinimo“²¹ įtvirtintas minimalus darbuotojo amžius yra 14 metų. Vaikų (nuo 14 iki 16 metų) darbinis veiksnumas laikytinas ribotu, nes teisės į darbą įgyvendinimas saistomas su kitų asmenų valia. Vadovaujantis teisės aktais, darbdaviui sudarančiam darbo sutartį su vaiku nuo 14 iki 16 metų, nustatoma privaloma speciali įdarbinimo procedūra, kuri reikalauja atskirų asmenų ar įstaigų sutikimo ir leidimo. Tačiau pažymėtina, jog speciali įdarbinimo procedūra niekaip neišsprendžia materialinės atsakomybės taikymo asmenims, turintiems tik ribotą darbinį teisnumą ir veiksnumą, klausimo. Vienintelė „apsauginė“ tokių asmenų funkciją atliekanti LR DK nuostata yra susijusi su imperatyviu draudimu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojais iki 18 metų (LR DK 256 str. 3 d.). Darbuotojų nuo 16 iki 18 metų darbo specifiška susijusi tik su papildomomis darbo sąlygų garantijomis, todėl manytina, jog pripažįstant (įstatymiškai) jiems visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą, materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo teisę pastariesiems taikytina, be jokių apribojimų. Todėl reiktų sutikti, jog esminis probleminis klausimas yra susijęs su asmenų nuo 14 iki 16 metų, kaip materialinės atsakomybės subjektų, statusu ir klausimu, koks vaidmuo šiuo atveju tenka tėvams ir mokyklai, davusiems leidimą jiems dirbti. Kaip jau buvo minėta, joks darbo norminis teisės aktas nereglamentuoja tokių asmenų padarytos žalos, dėl netinkamo darbo pareigų atlikimo. Todėl tinkamiausia būtų vadovautis LR DK 118 straipsnio pamatine nuostata, jog darbinės teises ir pareigas įgyvendina pats darbuotojas, todėl ir atsakomybė pagal darbo teisę negalėtų kilti kitiems asmenims, kurie nesusiję su tiesioginiu darbo pareigų vykdymu. Be to, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra taikytina tik darbo teisinių santykių subjektams, kitų

²⁰ NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė, 1999, nr. 33 (1), p. 19.

²¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

asmenų, kurie neturi darbo teisinių santykių su darbdaviu, atsakomybės už darbuotojų veiksmus darbo įstatymai nenumato²². Siekiant apginti darbdavio interesus, esant žalai, dėl jauno darbuotojo (nuo 14 iki 16 metų) veiklos, tėvų ir globėjų turtinė atsakomybė, jau pagal civilinės teisės normas taikytina tik esant pastarųjų kaltei. Kaip nustato Lietuvos Respublikos civilinio kodekso²³ (toliau darbe – LR CK) 6.276 straipsnis, jei nepilnametis nuo 14 iki 18 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, jei darbuotojas ordinariai atlieka savo pareigas ir padaro atitinkamą žalą darbdaviui, tėvų ir rūpintojų atsakomybė (šiuo atveju civilinė) nėra galima, kadangi turi suveikti jų kaltės buvimo sąlyga. Vadinasi, tik tais atvejais, kai tėvai kaltais veiksmais įtakoja darbuotojo padaromą žalą (pvz., verčia vaiką pasisavinti kai kuriuos darbo reikmenis), jie bus atsakingi pagal civilinės teisės normas, t.y. atsakys be jokių darbo įstatymų numatytų apribojimų.

Todėl lyginant su Vokietijos pasirinktu šių santykių reglamentavimo modeliu galima išvelgti kai kuriuos pastarosios šalies įstatymuose numatytus pozityvesnius ir progresyvesnius aspektus, kurie padeda tinkamiau teisiškai spręsti jauno darbuotojo materialinės atsakomybės klausimus. Darbuotojo, kaip darbo teisinių santykių subjekto teisnumas ir veiksnumas Vokietijoje yra reglamentuojamas bendrosiomis civilinės teisės nuostatomis, todėl galėjimas sudaryti darbo sutartį ir tapti darbo teisinių santykių subjektu yra apsprendžiamas per civilinį veiksnumą. Vadovaujantis Vokietijos CK²⁴ 2 straipsnio norma, veiksnumas apibrėžiamas per pilnametystės sampratą, kuri įgyjama sulaukus 18 metų. Tačiau jokia būdu tai nereiškia, jog tik visišką civilinį veiksnumą turintis asmuo gali būti darbuotoju, t.y. sudaryti darbo sutartį bei būti materialinės atsakomybės subjektu. Pagal Vokietijos civilinę teisę, asmuo nuo 7 iki 18 metų turi ribotą veiksnumą ir pagal bendrąją taisyklę tokio amžiaus nepilnametis gali sudaryti sandorius, esant jo įstatyminių atstovų leidimui²⁵. Kaip numatyta Vokietijos CK 118 straipsnyje, jei nepilnamečio atstovas leidžia, sutinka, kad pastarais sudarytų darbo sutartį, nepilnametis turi neribotą galėjimą sudaryti darbo sutartį ir vykdyti pareigas pagal ją. Pažymėtina, kad Vokietijos CK nenumato, nepilnamečių asmenų minimalios amžiaus ribos, nuo kurios jis gali būti darbo teisinių santykių subjektu. Pastarasis institutas reglamentuojamas Jaunų

²² NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė, 1999, nr. 33 (1), p. 20.

²³ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

²⁴ The German Civil code [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.hull.ac.uk/php/lastcb/bgbeng1.htm#%201>>;

<<http://64.233.183.104/search?q=cache:hRC65OcNxYMJ:www.hull.ac.uk/php/lastcb/bgbeng2.htm+german+civil+code&hl=lt>>.

²⁵ *Гражданское и торговое право капиталистических государств*. Под ред. Е. А. Васильева. Москва: Международные отношения, 1993, с. 70.

darbuotojų saugos ir sveikatos darbe aktu²⁶, kuriame įtvirtintos bendrosios jaunų asmenų apsaugos nuostatos ir numatyta, jog asmenys gali būti darbuotojais nuo 15 metų amžiaus, išskyrus kai kurias išimtis, kada lengvi darbai gali būti atliekami asmenų nuo 13 ar 14 metų. Taigi, galima teigti, kad Vokietijoje, asmenys nesukakę 18 metų, bet ne jaunesni nei 13 metų, turi ribotą veiksnumą.

Kadangi Vokietijos darbuotojo, t.y. asmens sudariusio darbo sutartį, visiškas darbinis, o kartu ir civilinis veiksnumas atsiranda sulaukus 18 metų, iki šių metų taikomas ribotas veiksnumas apsprendžia ir materialinę atsakomybę pagal darbo sutartį bei deliktinę atsakomybę. Pažymėtina, jog Vokietijos teisėje yra žinomas ne tik civilinis teisnumas ir veiksnumas, bet ir deliktinis veiksnumas. Taigi, sprendžiant, ar tam tikras darbuotojas, nesulaukęs 18 metų, bus atsakingas už žalą, padarytą darbdaviui, neteisėtais veiksmais būtina vadovautis Vokietijos CK 828 straipsniu, kuris numato, jog asmuo nuo 7 iki 18 metų atsako už žalą, padarytą neteisėta veika, tik tuo atveju, jei jis žalos padarymo metu galėjo tinkamai suvokti savo atsakomybės atsiradimą. Taigi, tai jau faktinių aplinkybių ir objektyvaus kriterijaus taikymas, sprendžiant jauno asmens atsakomybę dėl žalos padarytos, einant darbo pareigas.

Deja, Lietuvoje darbinis subjektiškumas yra susietas tik su amžiaus kategorija. Todėl vienareikšmiškai sunku atsakyti į klausimą, ar darbinis teisnumas ir veiksnumas gali būti ribojamas, atsižvelgiant į civilinį neveiksnumą. Nepaneigtina, jog tokie asmenys gali atlikti fizinį darbą, tačiau kiekviena darbo funkcija, įskaitant darbo sutarties pasirašymą, yra neišvengiamai susijusi ne tik su fizinių, bet ir su juridinių veiksmų atlikimu, todėl šie asmenys negali būti laikomi turinčiais darbinį veiksnumą²⁷. Todėl šie asmenys negali būti apskritai darbo teisinių santykių subjektais, todėl nėra ir pagrindo spręsti jų materialinės atsakomybės klausimą pagal darbo teisę.

Atsižvelgiant į tai, jog Vokietijos civilinėje teisėje yra išskiriamas deliktinis veiksnumas, tai tiek praktiniu, tiek teoriniu požiūriu padeda išvengti tam tikrų teisinių neaiškumų, kurie visgi iškyla, sprendžiant jauno darbuotojo materialinės atsakomybės klausimus Lietuvoje.

²⁶ Second Act to Amend the Youth Health and Safety at Work Act [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://66.249.93.104/search?q=cache:ywUngaKv9Y8J:www.right-to-education.org/content/age/germany.html+Minimum+Age+for+Employment+of+Children+in+germany&hl=&it>>.

²⁷ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2006. I t., p. 169.

3. Darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindas ir sąlygos:

Pagrindas atsirasti darbuotojo materialinei (turtinei) atsakomybei pagal nagrinėjamą valstybių teisę yra teisės pažeidimas, kuriuo darbuotojas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.

Pati materialinės atsakomybės sąlyga reiškia, tam tikras aplinkybes, teisės pažeidimo elementus, nuo kurių priklauso galimybė taikyti pažeidėjui atsakomybę. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas galima būtų suskirstyti į bendrąsias, t.y. būtinas visų rūšių turtinei atsakomybei atsirasti (tarp jų ir civilinei darbuotojo atsakomybei pagal Vokietijos CK) ir specialiąsias, kurios lemia materialinę atsakomybę pagal Lietuvos darbo teisę bei padeda specializuoti būtent darbuotojo atsakomybę pagal Vokietijos civilinės teisės normas. Nediferencijuojant atsakomybės prielaidų ar sąlygų pagal Lietuvos ir Vokietijos teisę, būtina pažymėti, jog materialinė atsakomybė, kaip ir bet kuri kita prievolė, atsiranda tik esant būtinųjų juridinių faktų visumai, t.y. vadinamajai juridinių faktų sudėčiai.

3. 1 Bendrosios sąlygos:

3.1.1 Žala

Viena iš būtinųjų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų yra darbdaviui padaryta žala. Žodis „žala“ asocijuojasi su tam tikro objekto pakenkimu, neigiamu poveikiu jam, kuris pasireiškia to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu, visišku objekto sunaikinimu²⁸. Pažymėtina, jog tuo atveju, kai darbuotojas, panaudodamas bendrovės lėšas, veikė bendrovės interesais, vadovavosi susiklosčiusia praktika, nėra pagrindo teigti, kad jis padarė žalą bendrovei²⁹, todėl ir darbuotojo materialinės atsakomybės klausimas negali būti nagrinėjamas.

Žala gali būti skirstoma į rūšis, vadovaujantis įvairiais kriterijais. Todėl tikslingiausia išskirti keletą svarbiausių žalos rūšių, turinčių ne tik teorinę, bet ir praktinę svarbą, sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimus nagrinėjamosiose valstybėse. Darbuotojo padaryta žala darbdaviui pagal neteisėto veiksmo ir žalos santykį gali būti skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę. Tokia žalos sudėtis numatyta LR DK 257

²⁸ MACULEVIČIUS, Jurijus. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 366.

²⁹ 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.

straipsnyje, kur tiesioginė žala apima realią žalą, o netiesioginė – tai negautas pajamas, kurias darbdavys būtų gavęs analogiškais aplinkybėmis vykdydamas savo veiklą. Tiesioginė, reali žala, darbdaviui Lietuvos darbo teisėje suprantama kaip darbdavio turto bendros vertės sumažėjimas: jis gali atsirasti dėl to, kad įmonė, įstaiga ar kita organizacinė struktūra praranda turtą (konstatuojamas jo trūkumas, netektis), turtas yra sunaikinamas ar sugadinamas, darbdavys turi sumokėti bereikalingas pinigines išmokas, o taip pat, kai darbuotojas teisėtu pagrindu gauna iš įmonės pinigines sumas, tačiau vėliau už jas neatsiskaito (nepateikia pateisinamųjų dokumentų ir pan.)³⁰. Todėl tiesioginę žalą, padarytą darbdaviui galima sąlyginai išskirti į keletą sričių, t.y. į: tiesioginį darbdavio turto sumažėjimą ar pablogėjimą bei papildomas išlaidas, susijusias su padarytos žalos padarinių šalinimu.

Bendroji prievolės atlyginti padarytą žalą samprata Vokietijoje yra pateikiama pastarosios šalies CK 249 straipsnyje, reglamentuojančiame žalos atlyginimo būdus ir dydį. Vadovaujantis šia norma, asmuo, privalantis atlyginti padarytą žalą, turi atstatyti padėtį, kuri būtų buvusi, jeigu nebūtų padaryta žala. Taigi, vertinat šią Vokietijos CK nuostatą, kartu su jau anksčiau pateiktu darbuotojo atsakomybės apibrėžimu, numatančiu, jog darbuotojas yra atsakingas už bet kokią žalą, padarytą darbdaviui, galima teigti, jog darbuotojas yra įpareigojamas taip pat atlyginti visą žalą, t.y. tiek tiesioginę, tiek netiesioginę žalą, kad grąžinti darbdavį į tokią padėtį, kuri buvo iki pažeidimo. Pažymėtina, jog netiesiogine žala, t.y. negautomis pajamomis pripažįstamos pajamos, kurių atsižvelgiant į naudotas priemones ir atliktus paruošiamuosius darbus, buvo galima tikėtis normaliomis sąlygomis ar net ir esant ypatingoms sąlygoms (Vokietijos CK 252 str.). Išvedant bendrąją sąsają su Lietuvoje numatyta netiesioginių darbdavio nuostolių vertinimo koncepcija, kuri apima ne tas pajamas, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tas, kurias jis esant analogiškoms aplinkybėms faktiškai gaudavo³¹, Vokietijos netiesioginės žalos vertinimo kriterijus apima platesnę nuostolių sandarą, į kurią įtraukiamas ir ypatingų sąlygų elementas bei naudotų priemonių bei paruošiamųjų darbų įtaka. Be to, teismų praktika, sprendžiant netiesioginių nuostolių apimtį, vadovaujasi ir „negalėjimo naudotis teorija“, kuri reiškia jog kiekvienu atveju teismas vertina, ar nukentėjusiam yra nepakeičiama prarasta naudojimosi galimybė³².

Pažymėtina, kad Vokietijos civilinės teisės doktrinoje centrinis žalos skirstymas į atskiras rūšis yra paremtas jos išskyrimu į turtinę (angl. - *pecuniary*) ir neturtinę (angl. -

³⁰ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. II papildytas leidimas. Kaunas, 2001, p. 155 – 156.

³¹ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 400.

³² *Unification of tort law: Damage*. Edited by U. Magnus. Kluwer law international, 2001, p. 94.

non – pecuniary) žalą, t.y. į materialią ir nematerialią žalą. Esminis skirtumas tarp turtinės ir neturtinės žalos yra tas, jog neturtinė žala gali būti įvertinama tik apytikriai, bet negali būti objektyviai apskaičiuojama piniginiu ekvivalentu.³³ Be to, Vokietija, kaip, beje, ir Lietuva priskirtina tai šalių grupei, kuriai būdingas neturtinės žalos atlyginimas tik įstatymo numatytais atvejais (Vokietijos CK 253 str., LR CK 6.250 str. 2 d.). Pažymėtina, jog Lietuvos darbo teisėje taip pat yra išskiriama turtinė ir neturtinė žala. Vadinasi, greta jau minėtos turtinės žalos atlyginimo darbuotojas privalės atlyginti darbdaviui ir neturtinę žalą. Būtent LR DK 250 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties šalių pareiga atlyginti neturtinę žalą, yra pagrindas darbuotojui atlyginti padarytą žalą darbdaviui, nes, kaip jau buvo minėta, Lietuvoje neturtinė žala atlyginama tik įstatymo numatytais atvejais.

Neabejotinai, neturtinės žalos kompensavimo būtinumas bei norminis reglamentavimas leidžia pagal visiško padarytos žalos kompensavimo galimybę, žalą skirstyti į: visiškai kompensuojamą ir dalinai kompensuojamą³⁴. Neturtinių praradimų pinigais neįmanoma nei išmatuoti, nei atlyginti, svarbiausia – nuraminti nukentėjusį, simboline forma kompensuoti jo patirtus praradimus³⁵. Tuo tarpu žala turtui paprastai visais atvejais gali būti kompensuojama visiškai. Žinoma, taikant pastarąją nuostatą, reiktų nepamiršti, jog Lietuvos darbo teisėje žinoma ribota darbuotojo materialinė atsakomybė, kas reiškia, jog netgi turtinė žala tam tikra prasme negali būti absoliučiai traktuotina kaip visiškai kompensuojamoji, deja, tokia samprata tikėtų tik vertinant padarytos žalos dydį, o ne atlyginimo apimtį.

Analizuojant Vokietijos civilinės teisės normas, reglamentuojančias darbuotojo materialinę atsakomybę, tikslinga būtų išskirti sutartinę ir deliktinę žalą. Esminis skirtumas tarp šių dviejų atsakomybės rūšių yra tas, kad sutarties šalys laisvai gali susitarti dėl atsakomybės sąlygų iki bus padaryta žala³⁶.

Aptartas žalos skirstymas į atskiras rūšis yra labai svarbus ir praktikoje taikant materialinę atsakomybę darbuotojui, tiek pagal Lietuvos, tiek pagal Vokietijos teisę. Būtent teisingas ir tikslus žalos įvertinimas pagal rūšis, gali lemti ir atlygintinos žalos dydį. Pastarasis aspektas, neabejotinai yra svarbesnis Vokietijos civilinei teisei, kuri reglamentuoja darbuotojo materialinę atsakomybę ir nenumato jokio pastarojo atsakomybės ribojimo konkrečiu įstatymiškai nustatytu dydžiu.

³³ *Unification of tort law: Damage*. Edited by U. Magnus. Kluwer law international, 2001, p. 94.

³⁴ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 144.

³⁵ SELELIONYTĖ, S. Ar lengva prisiteisti neturtinę žalą? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www1.vks.lt/publikacijos/straipsniai/VBstraipsniai/vb6.htm>>.

³⁶ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 95.

3.1.2 Žala padaroma neteisėta veika

Veikos neteisėtumas gali būti suprantamas keliais aspektais. Visų pirma, žalos padarymo požiūriu veiksmų neteisėtumas yra svetimos subjektinės teisės pažeidimas nesant tam svaraus teisinio pagrindo.³⁷ Antra, veiksmų neteisėtumas gali reikšti asmeniui nustatytos teisinės pareigos pažeidimą. Veiksmų neteisėtumas, kaip objektyviosios teisės pažeidimo pusės elementas, gali būti apibrėžtas tiek sutartyje, tiek nustatytas įstatymu, numatant teisėto ir reikalaujamo elgesio pareigą.

Būtina pabrėžti, jog Lietuvos darbo teisėje nėra konkrečiai išvardyta, kokia veika yra priešinga teisei, kaip yra baudžiamojoje teisėje, ir dažnai darbuotojo pareigos apibrėžiamos bendrai, nustatomos ne tik darbo įstatymuose, bet ir lokaliniuose norminiuose aktuose, darbo sutartyse³⁸. Pastarasis požymis būdingas ir Vokietijos civilinei teisei, kadangi darbuotojo bendrosios pareigos gali būti apibrėžiamos tiek CK, tiek kituose teisės aktuose bei lokaliniuose aktuose ir, žinoma, didžiausia apimtimi darbo sutartyse. Svarbus aspektas, vertinant veikos neteisėtumą pagal Vokietijos CK 242 straipsnį, yra nustatyta pareiga, vykdyti prievoles sąžiningai, atsižvelgiant į civilinės apyvartos papročius. Be to, neteisėtais veiksmais sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą, pagal Vokietijos civilinę teisę, bus laikomi ir veiksmai, priešingi „geriems papročiams“ (Vokietijos CK 826 str.), pvz., darbuotojo veiksmai, atskleidžiant komercinę paslaptį darbdavio konkurentams³⁹.

Tiek pagal Lietuvos darbo teisę, tiek pagal Vokietijos civilinę teisę, išskirtina, jog neteisėta darbuotojo veika gali pasireikšti tiek veikimu, tiek neveikimu. Veikimas šiuo atveju suprantamas, kaip aktyvūs darbuotojo veiksmai, pažeidžiantys nustatytas teises ir pareigas, o neveikimas sietinas su pasyviu darbuotojo elgesiu, kai jis nevykdo įpareigojimo atlikti tam tikrus veiksmus arba darbuotojas tam tikromis sąlygomis turi imtis priemonių, kad užkirstų kelią žalai, bet jų nesiima⁴⁰. Žinoma, neveikimas bus neteisėtas tik tada, kai buvo reali galimybė įvykdyti įstatymo ar darbo sutarties reikalavimą, bet ja nebuvo pasinaudota. Veikos neteisėtumo samprata neabejotinai sietina ne tik su norminio teisės akto ar sutarties nuostatų nevykdymu, bet ir su nukentėjusiojo subjektyvios teisės pažeidimu, kai jam padaroma žala. Todėl veikos neteisėtumo

³⁷ *Cit. op.* 1, p. 182.

³⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 150.

³⁹ САБЕЛЪЕВ, В. А. *Гражданский кодекс Германии*. Москва: Юристъ, 1994, с. 41.

⁴⁰ MACULEVIČIUS, Jurius. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 362.

pagrindinis bruožas yra kompleksinė sąlygų sudėtis, t.y. darbo teisės normų pažeidimas, sąlygojantis ir darbdavio subjektinės teisės pažeidimą bei neigiamas pasekmes – žalą darbdavio turtui ar kitoms neturtinėms vertybėms.

Neteisėtų veiksmų išskyrimas ir teisingas įvertinimas labai svarbus taikant materialinę darbuotojo atsakomybę pagal abiejų nagrinėjamų valstybių teisę. Svarbu suvokti, jog negali būti taikoma materialinė atsakomybė, kai darbuotojas žalą darbdaviui padaro teisėtais veiksmais. Nors kai kurios veikos ir sąlygoja žalos atsiradimą, tačiau tam tikros aplinkybės gali pašalinti jų neteisėtumą, kas lemia ir negalimumą taikyti materialinę atsakomybę. Galima būtų išskirti šias abiem valstybėms bendras tokias aplinkybes: nenugalimą jėgą, būtinąjį reikalingumą bei būtinąją gintį.

Viena iš minėtų aplinkybių yra nenugalima jėga. Nenugalima jėga teisės doktrinoje yra apibrėžiama kaip nenumatyta, neišvengiamas išorinis įvykis⁴¹, kurio asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti⁴². Dažniausiai tai yra gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės): audros, potvyniai, žemės drebėjimas, žaibo sukelti gaisrai ir panašiai⁴³ ar aplinkybės, susijusios su socialiniais reiškiniais (karai, masiniai neramumai, riaušės, netgi smurtiniai nusikaltimai, kuriems neprotinga priešintis ir kt.)⁴⁴. Svarbiausias elementas, lemiantis darbuotojo atleidimą nuo atsakomybės šiuo atveju yra negalėjimas numatyti šių įvykių bei galimybės jų išvengti nebuvimas. Vertinant darbuotojo veiksmus būtina nustatyti, ar jis pats nesąlygojo šių aplinkybių, kurios vėliau tapo nebekontroliuojamos (pvz., pats sukėlė gaisrą), o taip pat ar jis tinkamai elgėsi, atsiradus šioms aplinkybėms (pvz., ėmėsi visų būtinų priemonių jam užgesinti). Pažymėtina, jog Vokietijoje teismai šiuo klausimu laikosi labai griežtos pozicijos: atleidimas nuo civilinės atsakomybės įmanomas tik tada, kai įvykis atsitiko ne dėl paties skolininko kaltės.⁴⁵ Pastarąją nuostatą patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika (toliau tekste – LAT), suformulavusi bendrąją taisyklę, jog nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*⁴⁶.

Kita aplinkybė, kuri pašalina veikos neteisėtumą yra būtinasis reikalingumas. Darbuotojo veiksmai nebus laikomi neteisėtais, jeigu jis priverstinai atlieka veiksmus,

⁴¹ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 249.

⁴² *Cit. op.* 31, p. 357.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Cit. op.* 1, p. 199.

⁴⁵ *Cit. op.* 41, p. 251.

⁴⁶ 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.

siekdamas išvengti didesnės žalos atsiradimo žalą patyrusiam arba kitam asmeniui⁴⁷. Pavojus tokiais atvejais darbe gali pasireikšti įvairiai, kaip antai, žalos grėsme darbdavio turtui, darbuotojams ar kitiems asmenims bei apskritai valstybės ar visuomenės interesams. Šalinant darbuotojo veikos neteisėtumą būtina, kad darbuotojas neturėtų kitos alternatyvos, kaip tik daryti žalą ir taip išvengti dar didesnės žalos darbdaviui, kas reikštų pavojaus neišvengiamumą. Reikalavimas mažesnės žalos už gresiančią, yra susijęs su kai kuriais probleminiais aspektais. Esant būtinojo reikalingumo situacijai, gali būti sunku greitai ir adekvačiai įvertinti galimai atsirasiančią žalą dėl pavojaus šaltinio ir dėl atskirų darbuotojo veiksmų, siekiant jos išvengti. Jei darbuotojas klaidingai įvertina esamą situaciją, ir padaro žymiai didesnę žalą, nei ta kuri būtų buvusi padaryta, manytina, jog jis galėtų būti materialiai atsakingas, tačiau teismas, nustatydamas tokios žalos dydį, pastarąsias aplinkybes turėtų laikyti reikšmingomis. Be to, šiuo atveju svarbu pažymėti, kad esant realiai galimybei užkirsti kelią didesnės žalos atsiradimui, pasyvūs darbuotojo veiksmai taip pat gali būti traktuotini kaip neteisėti, ko pasekoje gali kilti pareiga atlyginti visą ar dalį padarytos žalos.

Paskutiniai iš aptariamų aplinkybių, šalinančių veikos neteisėtumą yra būtinoji gintis. Tiek Vokietijos, tiek Lietuvos teisės doktrinoje, svarbiausia, jog būtinoji gintis atitiktų pagrindinius požymius, t.y. užpuolimu arba kėsanimusi yra siekiama pažeisti svarbius interesus, užpuolimas arba kėsinimasis yra realus ir neišvengiamas, tokių veiksmų neteisėtumas ir gynybos ekvivalentiškumas kėsinimuisi pagal būdą, tikslą, priemones, intensyvumą bei vykdymo aplinkybes. Kaip antai darbuotojas negalėtų būti atsakingas už pavojingo prižiūrimo šuns sužalojimą, jei pastarasis jį puolė ar buvo kilusi reali grėsmė jo sveikatai bei gyvybei.

Iki LR DK įsigaliojimo darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentavęs Darbo įstatymų kodeksas⁴⁸ (toliau tekste – DĮK), numatė, jog neleidžiama reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos. Pastaroji nuostata objektyviai atspindėjo darbdavio pareigą užtikrinti tinkamą darbo procesą ir prisiimti tam tikrą ūkinę riziką. Darbo teisės teorijoje pagal galiojusį reglamentavimą, buvo išskirta keletas aplinkybių, kurioms esant galima pateisinti ūkinę riziką⁴⁹: 1) tikslo pasiekti negalima įprastu (nerizikingu) būdu; 2) rizika atitinka tikslų, kurių siekiama, reikšmingumą; 3) žalingi padariniai yra tik tikėtini (jei iš anksto žinoma, kad bus padaryta nuostolių, tai nelaiškoma gamybinė ar ūkinė rizika); 4) rizikos objektas yra materialinės vertybės, o ne žmogaus gyvybė ar sveikata.

⁴⁷ *Cit. op.* 1, p. 201.

⁴⁸ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (negalioja nuo 2003 01 01).

⁴⁹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 230.

Šiandieniam LR DK ūkinės rizikos kategorijos nebeliko, tačiau reiktų atkreipti dėmesį, jog asmenų, dirbančių gamyboje pagal darbdavio nurodymus (jei jie nėra aiškiai neteisėti), darbo, nors dėl jo padaroma žala, negalima laikyti neteisėta veika⁵⁰. Kaip pažymima teismų praktikoje, darbo teisiniai santykiai yra viena iš teisinių darbo jėgos panaudojimo formų. Juose darbo, verslo ar kitos veiklos organizavimo ir sėkmės rizika priklauso darbdaviui<...>⁵¹. Darbuotojo, kaip „protingo ir apdairaus“ darbo santykių subjekto veiksmai, atitinkantys minėtas sąlygas, negalėtų būti traktuotini kaip kalti veiksmai, o kaip žinoma, darbuotojo atsakomybė be kaltės nėra žinoma darbo teisėje. Įvertinant tiek normalią ūkinę ar gamybinę riziką, tiek būtinąjį reikalingumą, dar kartą galima pabrėžti tai, kad praktikoje pritaikius šiuos veiksmus 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 žalingi⁵².

Atitinkamą pagrindą, susijusį su „gamybinės rizikos“ kategorija, atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės yra išvystęs ir Vokietijos Federalinis teismas. Darbuotojo atsakomybės netaikoma arba ji taikoma ribota apimtimi, jei dirbamas darbas yra klasifikuojamas kaip „monotoniškas, pavojingas“ (angl. - *hazardous work, danger – prone work*). Pastaroji darbo kategorija Teismo nuostata yra darbas, kurio prigimtinis (natūralus) pobūdis lemia tai, jog jo atlikimas yra siejamas su tikimybe, kad net pats atsargiausias darbuotojas gali padaryti neatsargių klaidų, įskaitant ir žmogiškąsias klaidas⁵³. Praktiškai, tai reiškia, jog būtų neteisinga taikyti darbuotojui bendrosios atsakomybės nuostatas, įpareigojant atlyginti nuostolius, kurie atsirado atliekant darbo pareigas, nurodytas paties darbdavio, esant šiai darbo kategorijai, kadangi tokiu atveju rizikos paskirstymas tarp šalių prasilenktų su bendraisiais sutartiniais principais⁵⁴. Pažymėtina, jog pats darbo kvalifikavimas kaip pavojingo, neatleidžia darbuotojo nuo pareigos elgtis rūpestingai, todėl jei darbuotojas klaidingai įvertina atskiras situacijas, jis atleidžiamas nuo atsakomybės tik tada, kai suklydimas nebuvo nulemtas jo paties kaltės⁵⁵.

⁵⁰ *Cit. op.* 31, p. 358.

⁵¹ 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.

⁵² MACIJAUSKIENĖ, Rasa. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2003, p. 13.

⁵³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Hazardous work [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/HAZARDOUSWORK-DE.html>>.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 79.

3.1.3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo

Priežastinis ryšys atspindi dviejų objektyvios tikrovės reiškinių – priežasties ir pasekmės – sąsają.⁵⁶ Priežastinis ryšys tampa teisiškai reikšmingu, taikant atsakomybę, jeigu dėl asmens veiksmų žalos atsiradimo galimybė virsta tikrove arba neigiamų pasekmių abstrakti galimybė – konkrečia galimybe.

Neabejotinai galimybė taikyti darbuotojui materialinę atsakomybę yra susijusi su bendrąja teisine pozicija, jog tarp darbuotojo neteisėto elgesio ir žalos privalo egzistuoti priežastinis ryšys. Teisiškai nereikšmingu laikytinas atsitiktinis priežastinis ryšys tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių pasekmių. Suvokiant, kad neteisėtas darbuotojo elgesys yra priežastis, o žalos atsiradimas – padarinys, 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 reikšmingas⁵⁷. Priežastinio ryšio nustatymas tarp darbo teisinio santykio subjekto veikos ir atsiradusių pasekmių, viena iš sudėtingiausių kategorijų bei tuo pačiu suponuojanti ypatingą reikšmę materialinės atsakomybės taikymui ir jos apimčiai.

Darbo teisėje, taikant materialinę atsakomybę, yra pripažįstamas tiesioginis ir lemiamas (netiesioginis) priežastinis ryšys. Tiesioginis priežastinis ryšys tarp neteisėtos darbuotojo veikos ir padarytos žalos darbdaviui bus tada, kai minėta žala atsiranda iš neteisėtų veiksmų kaip tiesioginė pasekmė (pvz., darbuotojas, nesilaikydamas darbo tvarkos taisyklių draudimo gerti kavą darbo vietoje, aplieja kompiuterį kava ir taip padaro materialinę žalą darbdaviui). O tuo atveju kai dėl neteisėtų darbuotojo veiksmų susidaro palankios sąlygos žalai atsirasti, tai laikoma netiesioginiu priežastiniu ryšiu. Šiuo atveju žalos padarymas turi atsitiktinį pobūdį (neužrakinus sandėlio, prekės nebūtinai išvagiamos), <...> ir netiesioginis (tarpinis) ryšys yra teisiškai reikšmingas, pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti tada, kai norminiai teisės aktai ne tik nurodo tam tikras subjekto darbo pareigas, bet ir nustato, esant kitoms materialinės

⁵⁶ *Cit. op.* 1, p. 184.

⁵⁷ *Cit. op.* 52, p. 13.

atsakomybės sąlygoms, materialinę atsakomybę už padarytą žalą.⁵⁸ Todėl tuo atveju, kai vienas darbuotojas, neatlikdamas savo darbo pareigų, arba blogai jas atlikdamas, sudaro sąlygas kitam darbuotojui padaryti žalą darbdaviui, įvertinus priežastinį ryšį tarp kiekvieno iš jų veiksmų ir atsiradusios žalos, reikėtų diferencijuoti ir atlygintinos žalos dydį. Be viso to, norėtusi pastebėti, jog teisiškai nereikšmingas Lietuvos darbo teisėje yra ir priežastinis ryšys tarp materialinių vertybių pasisavinimo iš darbdavio fakto kaip neteisėto veiksmo ir vėlesnio šio vertybių iš kaltininko pagrobimo. Nors darbuotojai teisinasi tuo, jog dėl pinigų dingimo nėra kalti, nes jie buvo vėliau pagrobti, teismai vertina pirminį ir svarbiausią faktorių, jog tarp darbdavio materialinių vertybių pasisavinimo ir žalos atsiradimo yra tiesioginis priežastinis ryšys, o iškelta baudžiamoji byla dėl atsakovo apiplėšimo nėra susijusi su materialinių vertybių grobimu iš ieškovo⁵⁹.

Nors teisės teorijoje, egzistuoja įvairios priežastinio ryšio teorijos, vertinant darbuotojo neteisėtų veiksmų ir atsiradusių žalingų darbdaviui pasekmių sąsaja Lietuvos teismų praktikoje vertinama per objektyvaus ryšio teoriją t.y., realiai egzistuojantis ryšys, o ne subjektyvus jo įsivaizdavimas⁶⁰, kas reiškia, jog sprendžiant priežastinio ryšio faktą būtina nustatyti, kad: 1) darbuotojas turėjo tam tikrą teisinę pareigą, nustatytą norminiuose teisės aktuose, lokalinuose aktuose ar darbo sutartyje; 2) darbuotojas pažeidė šią 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 aplinkybės.⁶¹

Priežastinio ryšio nustatymas tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje yra teismo prerogatyva. Minėta objektyvaus, o ne atsitiktinio priežastinio ryšio nustatymo būtinybė Lietuvoje iš esmės labai artima adekvataus priežastinio ryšio teorijai Vokietijos teismų

⁵⁸ *Cit. op.* 31, p. 358.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ *Гражданское право*. II-ое издание. Москва, 2000. I т., с. 445.

⁶¹ 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.

praktikoje, pagal kurią, jeigu skolininko veiksmai padidino potencialią žalos atsiradimo galimybę, laikoma, jog priežastinis ryšys egzistuoja⁶².

Praktiniu požiūriu itin svarbu teisingai nustatyti priežastinį ryšį, nes pagal tai reikia spręsti, kam ir kokio dydžio materialinė atsakomybė bus pritaikyta ar visai netaikoma.⁶³ Pažymėtina, kad įrodymai, patvirtinantys priežastinio ryšio egzistavimą turi būti pateikti darbdavio, kadangi teismai netaiko materialinės atsakomybės darbuotojo atžvilgiu tuo atveju, kai ieškovas (darbdavys) nepateikia duomenų, kuriais būtų galima įrodyti priežastinį atsakovo (darbuotojo) kaltų veiksmų ir žalos ryšį⁶⁴. Pastaroji ieškovo pareiga išvystyta ir Vokietijos teismų praktikoje, kadangi yra laikoma, kad ieškovo pareiga yra įrodyti ne tik žalos faktą, bet ir priežastinio ryšio tarp atsakovo veiksmų ir žalos faktą. Tačiau dažnai teismai minimalių atsargaus elgesio standartų neatitinkantį atsakovo elgesį laiko *prima facie* įrodymu, patvirtinančiu priežastinio ryšio buvimą, ir ieškovą atleidžia nuo šio fakto įrodymo⁶⁵ (pvz., darbuotojas darbo įrankį, akivaizdžiai panaudoja ne pagal paskirtį ir sugadina kitą gamybos procese naudojamą priemonę).

Neabejotinai tais atvejais, kai žala padaroma vieno darbuotojo neteisėtais veiksmais, priežastinį ryšį nustatyti nėra sudėtinga. Tačiau egzistuojanti praktika leidžia pastebėti, jog dažniausiai žalos atsiradimą sąlygojant kelių asmenų veikos. 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 atsakyti.⁶⁶

Be viso to, analizuotinos ir situacijos, kada veikiant keliems asmenims padarytos žalios atžvilgiu yra ir tam tikra nukentėjusios šalies kaltė. Kaip patvirtina LAT praktika, teismas sprendamas priežastinio ryšio klausimą, atsižvelgia ir į nukentėjusio veiksmus bei jų ryšį su kilusiomis pasekmėmis.⁶⁷ Šiuo atveju, sprendžiant, ar darbuotojas yra atsakingas už padarytą žalą, ar kokia atlygintinos žalis jam tenka, būtina įvertinti ir darbdavio veiksmus, o ypačingai jo pareigą, užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką bei kontroliuoti darbo eigą. Vokietijos darbo teisės doktrina bei teismų praktika, sprendžiant nukentėjusios šalies įtaką žalos atsiradimui, vartoja prisidedančio neatsargumo kategoriją.

⁶² MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 208.

⁶³ *Cit. op.* 52, p. 14.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 213.

⁶⁶ *Cit. op.* 52, p. 14.

⁶⁷ 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.

Sistemiškai, nukentėjusiojo neatsargumas yra svarbus tiek atleidžiant kaltąją šalį nuo žalos atlyginimo, tiek sprendžiant atlygintinos žalos sumažinimo klausimą.⁶⁸

Priežastinis ryšys leidžia išplėsti arba susiaurinti atsakomybės ribas. Neteisinga būtų jas pernelyg susiaurinti, nes tik tiesioginio priežastinio ryšio pripažinimas ne visada užtikrins tinkamą atsakomybės taikymą, pernelyg plataus priežastinio ryšio traktavimas nebūtų sąžiningas, nes už padarytą žalą gali būti verčiamas atsakyti asmuo, kurio neteisėti veiksmai „pernelyg nutolę“ nuo neigiamų pasekmių.⁶⁹

Aptartieji atvejai ir priežastinio ryšio teorijos bei jų taikymas teismų praktikoje, leidžia teigti, jog ryšio tarp darbuotojo veikos ir žalingų padarinių nustatymas priklauso nuo konkrečių aplinkybių bei nuo taikomos teisės normos turinio, kuri įpareigoja darbuotoją elgtis vienaip ar kitaip.

3.1.4 Pažeidėjo kaltė

Vertinant darbuotojo kaltę teisine prasme, būtina pažymėti, kad kaltės samprata teisine ir moraline prasme skiriasi. Moraline prasme kaltės laipsnį nulemia paties asmens tikėjimas, jo požiūris, o ne objektyvus jo veiksmų vertinimas.⁷⁰ Subjektyvus, kaltės aiškinimas, kaip paties asmens vidinis įsitikinimas ir požiūris į daromą veiką, būdingas tarybinės teisės doktrinai (beje, ir dabartinei Rusijos civilinės teisės doktrinai), ilgą laiką vyravo ir Lietuvoje. Tik įsigaliojus naujam LR CK, buvo perimta vakarų šalių praktika ir įtvirtintas objektyvus kaltės aiškinimas. Pastarasis supratimas apie kaltę yra nulemtas asmens veiksmų išoriniu vertinimu objektyvių standartų pagrindu. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu, atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (LR CK 6.249 str. 3 d.). Vokietijos teisės doktrina ir teismų praktika kalto laiko asmens elgesį, neatitinkantį tokios pat profesijos, amžiaus ar socialinės grupės normalaus ir atidaus žmogaus elgesio standartų⁷¹ ir konstruoja hipotetinį modelį⁷². Lietuvos teismų praktikoje yra vartojama „protingo žmogaus“ kategorija, kuri reiškia, kad vertinant asmens kaltę į pirmą eilę iškeliamas žalą

⁶⁸ *Unification of tort law: Contributory negligence*. Edited by U. Magnus/M. Martin-Casals. Kluwer law international, 2004, p. 75.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 220.

⁷¹ *Unification of tort law: Fault*. Edited by P. Widmer. Kluwer law international, 2005, p. 109.

⁷² JOACHIM, W.; SALZUFLEN, B. The "Reasonable Man" in United States and German Commercial Law [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą: http://66.249.93.104/search?q=cache:l8wjWcW7LhwJ:tldb.uni-koeln.de/php/pub_show_document.php%3Fpubdocid%3D124800+To+provide+a+sound+basis+concerning+the+reasonable+man+test+in+German+Civil+&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=1

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 pasilėgti taip, kaip turėtų pasilėgti protingas žmogus.⁷³ Beje, Vokietijos teismai žino netgi platesnį kaltininko veiksmų vertinimo kriterijų, kadangi skolininko elgesys yra vertinamas ne tik pagal tai, kaip būtų pasielgęs atitinkamos profesijos ar amžiaus rūpestingas žmogus, bet ir į gerų papročių reikalavimus.⁷⁴

Vertinant darbuotojo atsakomybę, praktiškai svarbų vaidmenį vaidina ir bendrasis teisės teorijos kaltės skirstymas į tyčią ir neatsargumą. Tyčia bus laikomas toks darbuotojo elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalą arba sąmoningai leidžiama jai atsitikti. Neatsargumas civilinėje teisėje atitinkamai yra skirstomas į didelį neatsargumą, kada yra nesilaikoma paprastų, visiems suprantamų elgesio taisyklių arba asmuo neabejotinai žino saugaus elgesio reikalavimus, bet juos ignoruoja, numatant žalos atsiradimą, ir į paprastą neatsargumą, kai darbuotojo neatsargumas elementariausiai pasireiškia kaip atsargumo, atidumo, uolumo ir rūpestingumo stoka. Pabrėžtina, kad pagal Lietuvos darbo teisę darbuotojo pilnos apimties materialinė atsakomybė taikoma tik esant tyčiniams veiksams, kada darbuotojas valingai siekia padaryti žalą arba sąmoningai leidžia jai atsirasti (netiesioginė tyčia). Tuo tarpu neatsargumo teorinis skirstymas į didelį ir paprastą neatsargumą, neturi jokios praktinės reikšmės sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės ribas Lietuvoje. Tai reiškia, kad pagal Lietuvos darbo teisę materialiai atsakingo darbuotojo atsakomybės ribos nėra diferencijuojamos pagal jo nerūpestingumo laipsnį. Reiktų atkreipti dėmesį, kad didelio neatsargumo pasekoje padaryta žala galėtų ir Lietuvoje būti atlyginama visiška apimti, ypač tuo atveju, kai atskiros srities darbuotojams (darbų vadovams, specialistams) visgi turėtų būti taikomi aukštesni „protingo žmogaus“ standartai. Tuo tarpu atkreiptinas dėmesys, jog Vokietijoje yra žinomas trijų rūšių neatsargumas, kada kiekviena iš numatytų rūšių apsprendžia tiek materialinės atsakomybės taikymą darbuotojui, tiek atsakomybės ribas:

1) mažas neatsargumas – jis vaidina nepriklausomą vaidmenį darbo teisėje, kur jis naudojamas nustatant sritį, kurioje darbuotojas nėra atsakingas už padarytą žalą⁷⁵. Taigi, mažo neatsargumo atveju, darbuotojas nėra atsakingas už padarytą žalą, kadangi yra pripažįstama, kad tokiu atveju paprastai žalą yra sąlygota paties darbdavio veiksmų ar neveikimo.

⁷³ 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.

⁷⁴ *Cit. op.* 70, p. 238-239.

⁷⁵ *Unification of tort law: Fault*. Edited by P. Widmer. Kluwer law international, 2005, p. 112.

2) paprastas neatsargumas – šiuo atžvilgiu yra pripažįstama, jog esant paprastam neatsargumui žala privalo būti padalinta tarp darbdavio ir darbuotojo, jei kas kita nenumatyta susitarimu, ir jeigu bendros įvykio aplinkybės yra tinkamai pasvertos, atsižvelgiant į teisingumo principą ir į požiūrį į tokias situacijas iš šalies⁷⁶.

3) didelis neatsargumas – šiuo atveju, darbuotojas elgiasi ypatingai neatsargiai su dideliu nerūpestingumu, t.y. jis numato galimas pasekmes, bet nerūpestingai mano, jog žala nebus padaryta⁷⁷ (pvz. darbuotojas nusprendžia važiuoti per sankryžą, degant raudonam šviesoforo signalui. Pastaroji neatsargumo kategorija leidžia taikyti turtinę atsakomybę darbuotojui be jokių apribojimų.

Atsižvelgiant į egzistuojantį darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimą Vokietijoje, iš tiesų reiktų apsvarstyti, ar neturėtų būti taikoma visiška atsakomybė už padarytą darbuotojo žalą didelio neatsargumo ar didelio nerūpestingumo atveju. Priešingu atveju, pagal aktualų reglamentavimą, esantį Lietuvos darbo teisėje, yra eliminuojama galimybė realiai taikyti visišką materialinę galimybę tuo atveju, kai darbuotojas elgiasi priešingai protingo žmogaus standartui. Nors pastaroji kategorija iš tiesų yra vertinamoji, tačiau kompetentingo teismo žvilgsnis iš šalies į padarytą veiką, padėtų tinkamai įvertinti, kaip tokioje situacijoje galėtų pasielgti rūpestingas ir apdairus žmogus, atsižvelgiant į jo amžių, profesiją ir kvalifikaciją. Darbuotojo patirties stoka ir darbdavio pareigų, supažindinti darbuotoją su saugos darbe reikalavimais, bei kontroliuoti, kaip jų yra laikomasi, neatlikimas, yra pakankamas pagrindas paneigti didelio neatsargumo darbuotojo veiksmuose buvimą.⁷⁸ Žinoma, patraukti darbuotoją materialinės atsakomybės pagal Lietuvos darbo teisę, užtenka jo kaltės, nepriklausomai nuo jos formos: tyčios ar neatsargumo. Tačiau šiuo atveju problema susijusi su materialinės atsakomybės dydžiu, kurį darbdavys turėtų gauti už savo interesų pažeidimą.

Be kaltės formos, reikia atsižvelgti ir į kaltės laipsnį. Tai ypač svarbu, sprendžiant atsakomybės klausimus, kai žalą padaro keli darbuotojai. Kaltės laipsnis – tai dydis, nustatantis kiekvieno sukėlusio bendrą žalą darbuotojo atlygintinos žalos dalį bendros žalos, atsiradusios dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos, atžvilgiu.⁷⁹ Neabejotinai praktikoje sprendžiant kelių darbuotojų atlygintinos žalos dydį, reikia tinkamai įvertinti kaltės laipsnį, t.y. kiek kiekvieno iš jų veiksmai sąlygojo žalingas pasekmes.

⁷⁶ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 79.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ 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.

⁷⁹ BAGDANSKIS, Tomas. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?. *Juristas*, 2004, nr. 2, p. 9.

Kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius.⁸⁰ Jei asmuo dėl tam tikrų subjektyvių psichinių priežasčių galėtų būti pripažintas neveiksniu, t.y. asmeniu, kuris negalėjo suprasti savo veiksmų ir jų valdyti, negali būti materialinės atsakomybės subjektu. Tačiau ši išimtis neabejotinai nėra taikoma, kai darbuotojas savo valiniais veiksmais pats sąlygoja savo tokią būseną, t.y. vartoja alkoholinius gėrimus, narkotines ar psichotropines medžiagas. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir Vokietijos CK 827 straipsnyje, kuris suformuoja pagrindinę taisyklę, kuri nustato, jog tuo atveju, kai neveiknumas yra laikinas ir iššauktas paties asmens veiksmais, pvz., geriant per daug alkoholio, jis, nepaisant visko, yra atsakingas už padarytą žalą.

Be to, praktiniu požiūriu vertinat darbuotojo atsakomybę, labai svarbus yra mišrios kaltės taikymas, kuris yra žinomas tiek Lietuvos darbo teisėje, tiek Vokietijos civilinėje teisėje. Kai darbuotojas padaro žalą darbdaviui, žala gali būti mažinama, atsižvelgiant į darbdavio kaltę. Vokietijos CK 254 straipsnis nustato bendrąją mišrios kaltės taisyklę, t.y. numato, jog žalos atlyginimo galimybė bei atlygintinos žalos dydis priklauso nuo paties kreditoriaus kaltės, sąlygojusios žalą, formos. Taigi, vadovaujamosi pagrindiniu principu, jog jeigu kreditoriaus kaltė yra didesnė už skolininko, skolininkas gali būti atleistas nuo civilinės atsakomybės. Kaip pažymima, Vokietijos civilinės teisės doktrinoje mišrios kaltės atveju kaltės laipsnis iš nukentėjusiojo pusės apsprendžia ir atlygintino žalos dydį⁸¹. LR DK 247 straipsnyje taip pat įtvirtinta abiejų darbo teisinių santykių subjektų materialinės atsakomybės priklausomybė nuo to, kiek kiekvienos šalies kaltė turėjo įtakos žalai atsirasti. Pažymėtina, jog pagal darbo sutartį darbdavys įsipareigoja užtikrinti tinkamas darbo sąlygas, todėl pastarosios pareigos neatlikimas ar netinkamas atlikimas gali būti traktuojamas kaip paties darbdavio kaltė dėl atsiradusios žalos. Paprastai Lietuvos teismų praktikoje, kaltė yra nustatoma ir paskirstoma procentine išraiška tarp nukentėjusios ir kaltosios šalies. Kaip pažymima vienoje iš LAT nutarčių, dėl įmonėje atsiradusio trūkumo 50 proc. yra kaltas pats ieškovas, nes įmonėje nebuvo tinkamai tvarkoma buhalterinė apskaita, o atsakovės, pasinaudamos tuo neįnešdavo į kasą pinigų, pasiimdamos juos sau⁸². Atitinkamai, Vokietijos civilinės teisės doktrinoje

⁸⁰ *Cit. op.* 31, p. 359.

⁸¹ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 113.

⁸² 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.

pripažįstama, jog prisidedantis neatsargumas, apsprendžia žalos dydžio paskirstymą, atsižvelgiant į abiejų šalių kaltės laipsnį⁸³.

Atsižvelgiant į egzistuojančią praktiką Lietuvoje atrodytų, jog darbuotojas yra pernelyg plačiai yra traktuojamas kaip silpnesnioji šalis ir tam tikra prasme leidžiama darbuotojui elgtis pakankamai neatsargiai, kadangi jo darbo pareigų atlikimas nėra įstatymiškai įforminamas į didesnius reikalavimus atitinkančius rėmus.

Pareiga įrodyti pažeidėjo kaltę, esant darbo santykiams tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje tenka darbdaviui. Kaip patvirtina Vokietijos darbo teisės doktrina, pareiga įrodyti darbuotojo tyčią ar didelį neatsargumą tenka darbdaviui.⁸⁴ Vienintelė išimtis galėtų būti tie atvejai, kada atsakomybė atsiranda iš sutartinių santykių: Lietuvoje - kai su darbuotoju yra pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbuotojo kaltė yra preziumuojama, o tai visiškai atitinka bendrąją Vokietijos CK koncepciją, apie preziumuojamą skolininko kaltę sutartiniuose santykiuose.

3.2 Specialiosios sąlygos:

3.2.1 Žalos atlyginimo subjektų buvimas darbo teisiniuose santykiuose darbo teisės pažeidimo momentu

Materialinės atsakomybės pagal Lietuvos darbo teisę taikymas darbuotojui teisiškai yra galimas ir leistinas tik tuo atveju, kai egzistuoja ne tik bendrosios sąlygos, tačiau juridinių faktų visuma apima ir specialiąsias sąlygas, kurios neabejotinai yra lygiaverčiai būtinos šiam institutui.

LR DK 246 straipsnis imperatyviai reikalauja, jog darbo teisės pažeidimo metu, pažeidėjas ir nukentėjęs turi būti susiję darbo teisiniais santykiais. Išskirtina, jog ši specialioji sąlyga apima du teisiškai reikšmingu aspektus: darbo teisinių santykių egzistavimą tarp santykio šalių bei pažeidimo momento sąsają su šių santykių galiojimu.

Iš esmės organizuojant darbą, susiklosto daug įvairių visuomeninių santykių, tačiau teisiniais jie objektyviai yra pripažįstami, kai juos reguliuoja darbo teisė. Kaip apibrėžiama LR DK 1 straipsnyje, šis Kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Todėl specifiniais darbo santykių požymiais, padedančiais juos

⁸³ *Unification of tort law: Contributory negligence*. Edited by U. Magnus/M. Martin-Casals. Kluwer law international, 2004, p. 76.

⁸⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Hazardous work [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/HAZARDOUSWORK-DE.html>>.

atriboti nuo kitų rūšių teisinių santykių, laikytini šie:⁸⁵ 1) jie paprastai atsiranda darbo sutarties pagrindu; 2) jų subjektai gali būti tik darbuotojai ir darbdaviai; 3) darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis; 4) darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas; 5) darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas; 6) darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro darbinė jų veikla; 7) atlikdami savo darbines pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai.

Įstatyminis reikalavimas, jog teisės pažeidimas turi būti padarytas šių santykių egzistavimo metu, sietinas su darbo teisinių santykių atsiradimu, galiojimu ir pasibaigimu. Darbo santykiai susiklosto, esant tam tikram juridiniam faktui – paprastai tai yra darbo sutartis. Darbo sutartis laikoma sudaryta (tai reiškia, jog susiklosto darbo santykiai), kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (LR DK 99 str. 1 d.). Darbo santykių pasibaigimas sietinas su tam tikrais pagrindais, t.y. darbo sutartis baigiasi, ją nutraukus, likvidavus darbdavį bei darbuotojui mirus (LR DK 124 str.). Taikant darbuotojui materialinę atsakomybę, svarbu, jog žala darbdaviui būtų padaryta šių santykių galiojimu metu. Tai reiškia, jog jie turi būti atsiradę ir galiotų pažeidimu padarymo momentu, bei nebūtų pasibaigę jau minėtais pagrindais. Taigi, jei žala buvo padaryta, galiojant darbo teisinimas santykiams, jų pasibaigimas nekeičia darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindo. Žinoma, svarbu pabrėžti, jog darbo sutarties rūšis darbuotojo materialinei atsakomybei pagal darbo teisę nevidina jokio vaidmens, priešingai nei kitų darbo teisės institutų atžvilgiu.

Kiek problematiškesnis žalos atlyginimo išsprendimo klausimas yra tuo atveju, kai egzistuoja nelegalus darbas. Svarbu pabrėžti, kad pagal LR DK išvystytą koncepciją nelegalus darbas yra vertinamas daugiau faktiniu aspektu nei formaliu. Tai reiškia, jog jei darbuotojas ir darbdavys nesudarė raštiškos darbo sutarties, tačiau susitarė dėl visų darbo sąlygų, toks darbas negalėtų būti traktuotinas nelegaliu. Žinoma, praktinis šios koncepcijos taikymas kelia tam tikrų problemų ir sprendžiant darbuotojo materialinę atsakomybę. Labai sunku būtų įrodyti, jog nesant raštu sudarytos darbo sutarties, darbuotojas ir darbdavys susitarė dėl visų išpareigojimų ir jų laikėsi. Neabejotinai, netgi ir esant nelegaliam darbui darbdavys nepraranda teisės reikalauti žalos atlyginimo iš subjekto, kuris ją padarė, nes, priešingu atveju, būtų apribota jo teisė į nuosavybės neliečiamybę, kuri apima ir teisę reikalauti žalos atlyginimo. Taigi, darbuotojo faktinis statusas svarbesnis jam pačiam, kadangi įrodžius, jog egzistavo faktiniai teisiniai darbo santykiai, jo atsakomybė būtų ribota, tačiau nesant tokio faktinio pagrindimo, jis atsakytų pilna apimtimi pagal civilinės teisės normas.

⁸⁵ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2006. I t., p. 108.

Atsižvelgiant į darbuotojo materialinės atsakomybės specialiuųjų sąlygų būtinumą Lietuvos darbo teisėje, labai svarbu nustatyti, kokį vaidmenį vaidina Vokietijos civilinėje teisėje pastarieji aspektai, sprendžiant darbuotojo turtinės atsakomybės taikymą, jei apskritai jie teisiškai yra reikšmingi. Vokietijos civilinė teisė numato papildomas sąlygas, būtinas atsakomybei kilti pagal atskiras žalos atlyginimo rūšis. Svarbi šiuo atveju nuostata, jog darbdavys yra atsakingas už žalą padarytą darbuotojui, kai tarp šalių buvo darbo teisiniai santykiai, vadovaujantis civilinės teisės normomis⁸⁶. Išvestinai taikant šią nuostatą darbuotojo turtinės atsakomybės rūšiai, svarbu, jog darbuotoją (teisės pažeidėją) ir darbdavį (patyrusį žalą) sietų darbo teisiniai santykiai. Kaip ir Lietuvos darbo teisėje, Vokietijoje yra pripažįstama, jog paprastai darbo teisiniai santykiai atsiranda darbo sutarties pagrindu, kuri turi būti sudaryta remiantis sutarties laisvės principu ir kuriai taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios sutarčių institutą.⁸⁷ Visgi, tinkamai vertinant turtinės atsakomybės taikymą, susiklosčius darbo santykiams, pagal Vokietijos CK 613 straipsnį, t.y. sudarius darbo sutartį, galima teigti, jog tai atskira atsakomybės rūšis, kuri pasižymi specifiškumu tiek, kiek Vokietijos CK reglamentuoja šį institutą ne kaip bendrąjį atsakomybės institutą. Galima sutikti, kad net ir civilinės teisės prasme, santykiams, susiklostantiems atskirų sutarčių pagrindų (nuomos, kreditavimo, rangos ir pan.), atsakomybės klausimai gali būti diferencijuoti. Juolab, kad Vokietijos teismų praktika ir šiuo klausimu suformuota doktrina pateikia nemažą išimčių skaičių, kada būtent darbuotojui gali būti taikoma atsakomybė, kiek ji gali būti mažinama ir kiek tai priklauso nuo darbdavio pareigų vykdymo.

Žinoma, sprendžiant klausimą dėl asmens turtinės atsakomybės, tarkim sudaužius stiklą ar sulaužius tam tikrą įrankį, būtina įvertinti, kokie santykiai siejo pažeidėją ir nukentėjusį asmenį. Tuo atveju, kai tarp šalių nebuvo susiklostę darbo teisiniai santykiai ir žala padaryta atsitiktinio asmens, vargu, ar teismas galėtų traktuoti tuos aspektus, kurie taikomi tik darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį. Kaip pavyzdį galima paminėti, susiklosčiusią Vokietijos teismų praktikoje taisyklę, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas nuo turtinės atsakomybės darbdaviui, jei darbas yra traktuotinas kaip pavojingas (sudėtingas) darbas⁸⁸.

⁸⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany - Employer liability [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/EMPLOYERLIABILITY-DE.html>>.

⁸⁷ ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 558.

⁸⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany - Employer liability [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/EMPLOYERLIABILITY-DE.html>>.

Todėl tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu būtina apibrėžti, kas pagal Vokietijos teisės doktriną, laikytina darbo santykiais. Darbo teisiniai santykiai yra suprantami kaip savarankiški santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio, sureguliuoti darbo sutarties ir teisės normomis⁸⁹.

Neabejotinai pastaroji aptariama sąlyga Vokietijoje nėra formaliai įtvirtinta jokiame teisės akte, tačiau civilinė atsakomybė žino ne tik keturias bendrąsias sąlygas, bet ir tam tikras specialias, todėl negalima paneigti šių sąlygų svarbos, sprendžiant ne kiek civilinės atsakomybės taikymo galimybę apskritai (nes bet kuriuo atveju asmuo, padaręs žalą, būtų teisiškai įpareigotas ją atlyginti), kiek jos dydžio diferencijavimą darbuotojo atsakomybės atžvilgiu.

⁸⁹ ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 552.

3.2.2 Žalos padarymas vykdant darbinės pareigas

Ši specialioji sąlyga pagal Lietuvos darbo teisę reikalauja, jog darbuotojo žalos padarymas darbdaviui turi būti susijęs su darbine veikla. Tai labai svarbi aplinkybė, lemianti ir darbuotojo materialinės atsakomybės atribojimą nuo kitų rūšių teisinės atsakomybės (civilinės, administracinės ir pan.).

Darbinė veikla tiek praktikoje, tiek teorijoje yra suprantama kaip darbo pareigų, darbo funkcijų vykdymas. Darbo funkcijos paprastai yra apibrėžiamos darbo sutartyje, nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar tam tikras pareigas (LR DK 95 str.). Pastarųjų nustatymas darbo sutartyje svarbus ir sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimus, kadangi iš vienos pusės darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (LR DK 119 str.), iš kitos pusės, jei ir darbas nesulygtas darbo sutartimi, tačiau darbdavys paveda atlikti darbuotojui tam tikrą darbą, susijusį su jo pagrindinėmis pareigomis, laikytina, jog darbuotojas vykdė darbinės pareigas.

Teismų praktika yra suformavusi pagrindines taisykles, kada laikytina, jog žala sveikatai padaryta ryšium su darbuotojo darbinių pareigų vykdymu. Nors šiuo atveju praktinis traktavimas sietinas su darbdavio atsakomybės teisiniais aspektais, galima teigti, jog sistemiškai pastarosios nuostatos taikytinos ir darbuotojo atsakomybės atveju. Taigi, žalos padarymas ryšium su darbinių (tarnybinių) pareigų vykdymu yra tuo atveju, kai žala padaroma: 1) organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje); 2) ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas.⁹⁰

Praktiškai eilė aplinkybių gali būti traktuotinos kaip darbinių pareigų vykdymas, neapsiribojant vien tik tiesiogine darbovietės teritorija ar konkrečia darbo vieta. Pastarąją nuostatą galima pagrįsti ir Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo⁹¹ nuostatomis, kuriomis vadovaujantis sprendžiamas klausimas dėl įvykio pripažinimo draudiminiu. Pastarojo įstatymo normos, leidžia išskirti dar keletą požymių, kuriems esant žalos padarymas sietinas su darbinių pareigų vykdymu: dirbant nustatytu darbo laiku, dirbant darbo sutartyje sulygtą darbą arba atliekant darbdavio pavedimus susijusius su darbu ir pan. Vertinant, ar darbuotojas žalą padarė vykdant darbinės pareigas labai svarbu atsižvelgti ir į tai, jog darbuotojas darbo metu

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmeni sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga. Teismų praktika, 1997, nr. 5-6.

⁹¹ Valstybės Žinios, 1999, Nr. 110-3207.

darbo funkcijų gali ir nevykdyti, ir priešingai, gali vykdyti darbo funkcijas, t.y. veikti darbdavio interesais ir nedarbo metu⁹².

Pažymėtina, jog vienas iš pagrindų nelaimingą atsitikimą darbe pripažinti nedraudiminiu yra faktas, jog apdraustasis savavališkai (be darbdavio žinios) dirbo sau (savo interesais)⁹³. Šiuo atveju darbuotojui taip pat negalėtų būti taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, turint omenyje, jog tokių veiksmų darbdavys negalėjo kontroliuoti ir tai nesusiję su darbuotojo darbinėmis pareigomis, kurias jis privalo atlikti darbdavio naudai. Darbo teisės teorijoje yra sutinkama, jog jei darbuotojas padaro žalą dėl savavališko technikos priemonės (automobilių, traktorių, autokranų ir kt.), priklausančių organizacijai, su kuria juos sieja darbo teisiniai santykiai, naudojimo asmeniniais tikslais, laikoma, kad padaryti nuostoliai nėra susiję su darbo pareigų vykdymu, ir nustatant žalos dydį reikia taikyti civilinius įstatymus⁹⁴. Praktikoje ieškiniuose teismams, siekiant pagrįsti savavališką automobilio ar kitos priemonės paėmimą, dažnai nurodoma, jog tą dieną nebuvo išrašyta komandiruotė, neišduotas kelionės lapas, apie išvykimą darbdavio administracija neinformuota, darbo laiko apskaitos tabelyje nurodyta nedarbo diena, jokių tarnybinių reikalų nesprenimas, darbdavio pavedimu⁹⁵.

Atkreiptinas dėmesys, jog Vokietijos darbo teisės doktrinoje yra pripažįstama, jog vadovaujantis civilinės teisės normomis, paprastai taikomomis darbo teisiniams santykiams, darbuotojas yra atsakingas už bet kokią žalą, padarytą tyčia ar neatsargiai, vykdant darbo pareigas⁹⁶. Vertinant šią nuostatą papildoma sąlyga – darbinių pareigų ėjimas, t.y. žalos padarymas susijęs su darbine veikla – yra būtina atsakomybei kilti pagal atskiras žalos atlyginimo rūšis, šiuo atveju, pagal darbuotojo pareigą atlyginti žalą darbdaviui. Tiesioginės nuorodos apie šią atsakomybės sąlygą, vertinant darbuotojo atsakomybės klausimus Vokietijos CK nėra, tačiau reglamentuojant darbdavio atsakomybę už jo darbuotojo padarytą žalą trečiajam asmeniui, atsiranda nuoroda į reikalavimą, jog žala būtų padaryta vykdant darbinės pareigas. Kaip apibrėžiama šios šalies CK 831 straipsnyje, asmuo, priėmęs į darbą kitą asmenį, privalo atlyginti žalą, kurią pastarasis neteisėtais veiksmais padaro trečiajam asmeniui, atliekant darbo pareigas.

⁹² 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.

⁹³ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas// Valstybės Žinios, 1999, Nr. 110-3207 (su pakeitimais ir papildymais).

⁹⁴ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 240.

⁹⁵ 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.

⁹⁶ WEISS, Manfred. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989, p. 78.

Doktrininis šios nuostatos aiškinimas leidžia išskirti šiuos požymius, kuriems esant laikoma, jog darbuotojas vykdė darbo pareigas:

- 1) darbdavys nustatyto atskiras darbuotojo pareigas;
- 2) darbuotojas turi būti įtrauktas (integruotas) į organizacinę sritį darbdavio įmonėje;
- 3) darbdavys turi kontroliuoti darbuotojo darbą.⁹⁷

Pastebėtina, jog pastarieji požymiai pakankamai artimi, tiek norminiams, tiek praktiniams darbo pareigų vykdymo aspektams pagal Lietuvos darbo teisę. Tokią išvadą leidžia daryti privalomumas darbuotojui nustatyti konkrečias darbo pareigas bei turėti galimybę kontroliuoti darbuotojo darbą, kas reiškia, jog tuo atveju, kai darbuotojas veikia savavališkai, atsakomybės klausimas sprendžiamas bus pagal bendrąsias civilinės teisės normas, nevertinant nuostolių mažinimo galimybės ir kitų svarbių elementų.

Pagrindžiant pastarąjį aspektą, galima pateikti keletą pavyzdžių, kurie geriausiai iliustruoja, kaip du panašūs įvykiai, pagal Vokietijos civilinę teisę gali būti traktuojami skirtingai, sprendžiant, ar darbuotojas padarė žalą, vykdydamas, ar ne darbo pareigas. Asmuo X, esantis D darbuotoju, yra įpareigotas valdyti laivą, t.y. jo tiesioginės darbo pareigos yra laivo valdymas. Tuo atveju, kai jis padaro žalą P laivui, plaukimo metu, pripažįstama, jog jis neveikė priešingai, nustatytoms jo darbo instrukcijoms.⁹⁸ Tačiau iš kitos pusės, jei plaukimo metu, šis darbuotojas nušauna kitame laive esantį fazaną ir jį laiko savo laive, tuo padarydamas žalą trečiajam asmeniui, šiuo atveju teigiama, jog nėra jokio ryšio tarp X, kaip D darbuotojo, veiksmų ir X savavališko sprendimo nusikalstamai pasikėsinti į trečiojo asmens nuosavybę⁹⁹. Pastaroji nuomonė grindžiama tuo, jog pagrindinės ir tiesioginės darbuotojo X funkcijos yra valdyti laivą ir vadovauti plaukimui, o tai, kas buvo padaryta jokia būdu nepatenka į darbinių pareigų sferą. Todėl pagrindinis kriterijus, sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą yra jo veikimo ribos, t.y. kiek jo veiksmai nebuvo išėję už darbo pareigų vykdymo ribų (angl. - *the scope of employment*).

⁹⁷ *Unification of tort law: Liability for Damage Caused by Others*. Edited by J. Spier. Kluwer law international, 2003, p. 119.

⁹⁸ *Ibid.*, p. 128.

⁹⁹ *Ibid.*

4. Darbuotojo materialinės atsakomybės rūšys:

4.1 Ribota materialinė atsakomybė

Aptariant darbuotojų materialinės (turinės) atsakomybės rūšis nagrinėjamų valstybių teisės aktuose, norėtusi pabrėžti, jog tik Lietuvos darbo teisė normatyviniu pagrindu tiesiogiai išskiria ribotą ir visišką materialinę atsakomybę bei nustato konkrečias šios atsakomybės ribas, išskiriant baigtinį sąrašą atvejų, kada darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė. Tuo tarpu Vokietijoje vadovaujamosi bendroju civilinės teisės principu, jog žala padaryta tyčia ar didelio neatsargumo pasekoje privalo būti atlyginta visiškai, ir tik esant kitoms neatsargumo formoms ji gali būti mažinama arba netaikoma.

Atitinkamai galima teigti, jog tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje yra pripažįstama darbuotojų atsakomybės ribojimo bendroji koncepcija, tik ji taikoma visiškai skirtingais metodais ir būdais. Todėl tikslinga išskirti esmines priežastis, lemiančias apskritai darbuotojų materialinės (turtinės) atsakomybės ribojimą (nepriklausomai nuo nagrinėjamų valstybių pasirinktų teisės normų ir taikymo metodų). Visų pirma, neabejotinai darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas, skirtas apsaugoti darbuotojo materialinius interesus, turint omenyje, jog paprastai darbo užmokestis darbuotojui – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties gerinimo priemonė¹⁰⁰. Antra, teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo padarymo žalos darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą, įvertinant šių santykių subjektų paprastai akivaizdų ekonominio pajėgumo netolygumą bei teisių ir pareigų skirtingumą¹⁰¹. Trečia, darbdavio valia reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą yra ribojama, nes darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo. Ketvirta, reiktų nepamiršti, jog, atliekant skirtingų kategorijų, įvairaus pavojingumo darbą, visada yra tam tikra žalos atsiradimo rizika ir darbuotojui dažnai tenka dirbti su trapiomis ar pakankamai delikačiomis medžiagomis, todėl būtų neteisinga tokiu atveju, reikalauti iš jo visa apimtimi atlyginti padarytą žalą (Vokietijoje paprastai visai netaikoma turtinė atsakomybė tokių darbų atžvilgiu).

Realizuojant minėtus teisinio reguliavimo tikslus, LR DK ir numato ribotą materialinę atsakomybę. Tačiau reiktų nepamiršti, jog dažnai susikerta dvi skirtingos konstitucinės žmogaus teisės: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą ir darbuotojo

¹⁰⁰ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003, p. 7.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Taurmida“ v. K.Dapkus, Nr. 3k-3-649/2000, kat. 4.

socialinė teisė gauti pragyventi reikiamų lėšų¹⁰². Pastaruoju atveju bet kurie konstituciniai principai turėtų būti taikomi taip, jog nepaneigtų vienas kito, todėl svarbu atsakyti, ar taikoma ribota materialinė atsakomybė, nepažeidžia darbdavio teisės į nuosavybę ir kuriuo atveju jau būtų paneigta darbuotojo socialinė teisė į pragyvenimo lėšas už darbą. Sutinkama, jog Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės¹⁰³. Tačiau būtina pastebėti, jog darbuotojo socialinių - ekonominių konstitucinių interesų saugojimo būdai yra įvairūs, ir pastebėtina, kad kai kurie iš jų yra iš esmės progresyvesni, turint omenyje ir darbdavių nuosavybės teisės neliečiamumą.

Visiško atlyginimo už turtinę žalą, padarytą fiziniam ar juridiniam asmeniui, civilinis teisinis principas, daugeliu atvejų yra pakeistas ribota darbuotojo atsakomybe už žalą, padarytą darbdaviui. Darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas yra realizuojamas įvairiais būdais:

- 1) nustatomi maksimalūs atlygintinos žalos dydžiai;
- 2) visiška turtinė atsakomybė (pagal civilinę teisę) leidžiama tik tuo atveju, kai žala padaroma tyčia ar esant dideliame neatsargumui;
- 3) numatoma, jog ribota materialinė atsakomybė gali būti įtvirtinama kolektyvinėse sutartyse, kaip geresnė sąlyga darbuotojams palyginti su ta, kurią numato įstatymai;
- 4) nustatoma, jog išskaitymai iš darbuotojo atlyginimo už padarytą žalą darbdaviui, leidžiami tik sutikus darbuotojui ar gavus teismo leidimą.¹⁰⁴

Lietuvoje darbuotojo materialinė atsakomybė ribojama nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį, t.y. jis privalo atlyginti visą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (LR DK 254 str.). Tuo tarpu Vokietijos teisės aktuose nenustatoma maksimali atsakomybės riba, tačiau darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės šalies interesai saugomi, visišką turtinę atsakomybę (pagal civilinę teisę) taikant tik tuo atveju, kai žala padaroma tyčia ar esant dideliame neatsargumui. Taigi, galima teigti, jog darbuotojo materialinės atsakomybės ribos Vokietijos civilinėje teisėje nustatomos kaltės atžvilgiu. Be to, šioje šalyje žinomas trijų

¹⁰² PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. Teisė, 1999, nr. 33 (2), p. 51.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Taurmida“ v. K.Dapkus, Nr. 3k-3-649/2000, kat. 4.

¹⁰⁴ КИСЕЛЕВ, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Дело, 1999, с. 185-186.

rūšių neatsargumas: mažas, paprastas ir didelis¹⁰⁵, ir šio skirstymo pagrindu atsakomybės dydis yra diferencijuotas. Atsižvelgiant į tai, jog šiuolaikinė teisės doktrina ir teismų praktika yra išplėtojusi protingo, apdairaus žmogaus doktriną, būtų protinga ir mūsų įstatymo leidėjui apsvarstyti galimybę dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo už žalą padarytą didelio neatsargumo atveju. Toks teisinio reguliavimo būdas leistų pasiekti iš karto keletą teigiamų padarinių: pirma, darbuotojas būtų įpareigotas rūpestingiau atlikti savo darbo pareigas ir saugoti darbo įrankius, medžiagas ir kitas priemones darbo procese, kas sąlygotų ir didesnę darbdavio turto ir turtinių interesų apsaugą; antra, būtent pastarasis atsakomybės ribų nustatymo būdas leistų adekvačiai suderinti jau minėtas konstitucines nuostatas, kurios saugo darbdavio nuosavybę ir darbuotojo socialinę teisę į pragyvenimo šaltinį. Žinoma, visiškas darbuotojo atsakomybės ribojimo atsisakymas būtų neteisingas ir paneigtų apskritai darbo teisės apsauginę funkciją, juolab kad dabartinėmis sąlygomis nerealu tikėtis, kad darbuotojas, gaunantis minimalų atlyginimą, galėtų atlyginti visą žalą, padarytą brangiems įrenginiams¹⁰⁶. Todėl šiuo atveju yra kritikuotina ne pati darbuotojų atsakomybės ribojimo koncepcija, o būtent ribojimo būdas ir metodai, kurie egzistuoja Lietuvos darbo teisėje.

Lietuvos darbo teisės normos, reglamentuojančios darbuotojo materialinę atsakomybę yra imperatyvaus pobūdžio. Darbuotojo patraukimo materialinės atsakomybės pagrindas, ribos, tvarka ir terminai yra nustatyti įstatymu ir negali būti pakeisti šalių susitarimu, kas geriausiai ir atspindi darbo teisės apsauginę funkciją¹⁰⁷. Atkreiptinas dėmesys, jog vadovaujantis Vokietijos civilinės teisės normomis, šalys pačios gali susitarti dėl turtinės atsakomybės sąlygų ir pagrindų, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog pagal Vokietijos civilinės teisės normas, sąlyga, atleidžianti nuo atsakomybės už veiksmus, padarytus tyčia, yra negaliojanti (Vokietijos CK 276 str. 2 d.). Neabejotinai, Lietuvos įstatymo leidėjas nedraudžia darbo teisinių santykių šalims susitarti dėl palankesnių darbuotojui materialinės atsakomybės sąlygų ar dydžių, jei jos savo pasekmėmis nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis (LR DK 94 straipsnio 2 d.), tai reiškia, jog darbdavys su darbuotoju galėtų susitarti tik dėl mažesnių atlygintinos žalo dydžių ir nepažeisti bendrosios ribotosios atsakomybės taisyklės.

LR DK 253 straipsnyje darbuotojų, darbdavių ir kitų suinteresuotų asmenų aiškumui pateikiamas pavyzdinis darbuotojo materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų

¹⁰⁵ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 79.

¹⁰⁶ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 53.

¹⁰⁷ ЛИВШИЦ, Г. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва, 1998, с. 242.

sąrašas. Šiame straipsnyje nurodyti atvejai formuluojami konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo aplinkybes ir jie siejami su turto netekimu, sužalojimu, sugadinimu, sunaikinimu, pereikvojimu, su turėtomis išlaidomis ar kitokiu žalos padarymo būdu – dėl netinkamo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo¹⁰⁸. LR DK 253 straipsnyje išvardinti darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai apima įvairius žalos padarymo būdus. Paminėtina, jog darbuotojas ribotai gali būti atsakingas dėl darbdavio turto vertės sumažėjimo, darbo įrankių ar priemonių sužalojimo, medžiagų pereikvojimo. Taip pat numatoma pareiga padengti sugadintų daiktų remonto išlaidas, įskaitant ir negautas darbdavio pajamas, kurias jis būtų gavęs, jei daiktas būtų nesugadintas ir panaudotas be trukdymų pagal paskirtį. Žinoma, darbuotojas materialiai ribotai būtų atsakingas už netinkamą materialinių vertybių saugojimą ar neteisėną jų apskaitą, įvertinant ir tą faktorių, kad neteisėtu neveikimu darbuotojas gali būti atsakingas už blogos produkcijos išleidimą ar materialinių ir piniginių vertybių grobstymą. Kaip naujas ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės atvejis, išskirtina darbdavio teisė į išmokėtų baudų ir kompensacijų dėl darbuotojo kaltės kompensavimą (LR DK 253 str. 3 p.). Sąvoka „kompensavimas“ šiuo atveju vartojama siekiant pabrėžti, jog darbdavys įgis tik ribotą (materialinę) galimybę sumažinti patirtus nuostolius dėl darbuotojo kaltės. Tai galima paaiškinti tuo, jog, nesant pagrindo taikyti visišką materialinę atsakomybę, nepriklausoma nuo to, kokią piniginę sumą sudarė bauda ar kompensacija, darbdavys įgis tik teisę į žalos atlyginimą, kuri maksimaliai galės sudaryti trijų vidutinių mėnesinių darbuotojo darbo užmokesčių dydį. Be to, pastebėtina, jog LAT savo jurisprudencijoje yra tam tikra prasme apibrėžęs šios dalies taikymo atvejus, kai kalbama yra apie išmokėtas baudas dėl darbuotojo kaltės. Teismas yra pažymėjęs, jog DK 253 straipsnio 3 punkte numatytas atvejis dėl darbuotojo kaltės darbdavio turėtos išmokos, pasireiškusios bauda, atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas¹⁰⁹. Taigi, akivaizdu, kad tuo atveju, kai darbdavys pagal civilinę sutartį dėl darbuotojo kaltės yra įpareigotas sumokėti tam tikrą baudą, tai nebus siejama su darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties vykdymu, o traktuojama kaip dviejų sutartinių santykių dalyvių tarpusavio atsakomybė kaip sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo netesybos.

Beje, kaip jau buvo minėta, LR DK 253 straipsnis numato nebaigtinį sąrašą atvejų, kada darbuotojas yra materialiai atsakingas, kadangi lakoniškai yra įtvirtinama

¹⁰⁸ 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.

¹⁰⁹ *Ibid.*

materialinė atsakomybė ir už kitų darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Nagrinėjamos temos atžvilgiu, norėtuši aptarti dar vieną darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį, kurio praktinis taikymas Lietuvoje kelia daug teorinių diskusijų. Sunku vienareikšmiškai atsakyti, pagal kurios teisės šakos (civilinės ar darbo) normas, darbuotojas būtų atsakingas, pažeidęs darbo sutartyje numatytą konfidencialumo, komercinių ar tarnybinių paslapčių saugojimo pareigą. Vadovaujantis LR CK 1.116 straipsnio 3 dalimi, pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. Vertinant atsakomybei taikytinų normų parinkimą, civilinės teisės doktrinoje yra teigiama, jog šiuo atveju yra taikomos LR CK, o ne darbo teisės normos¹¹⁰. Tokia išvada galėtų būti grindžiama tuo jog būtent informacijos, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis yra ginama LR CK nustatytais būdais (LR CK 1.116 str. 2 d.). Todėl ir ši atsakomybė laikytina civiline atsakomybe, nors jos santykių šalis sieja darbo teisiniai santykiai, o LR DK tiesiogiai nedraudžia taikyti LR CK nuostatas. Tačiau galima būtų laikytis ir nuostatos, jog šiuo atveju darbuotojui turėtų būti taikoma visiška materialinė atsakomybė, vadovaujantis LR DK 255 straipsnio 5 punktu, kaip specialiuose įstatymuose nustatyta visiška materialinė atsakomybė. Tačiau vienareikšmiškai sutikti su pastarąja pozicija nesinorėtų. Nagrinėjamu atveju negali būti pamirštama, jog visiška materialinė atsakomybė, nors ir savo apimtimi gali sutapti su turtine civiline atsakomybe, tačiau yra savarankiška atsakomybės rūšis, todėl ir specialiuose įstatymuose turėtų būti reglamentuojama konkreti darbuotojo visiška materialinė atsakomybė už padarytą žalą.

Papildomą specialiųjų subjektų ribotą materialinę atsakomybę numato LR DK 85 straipsnio 3 dalis, kuri įtvirtina, jog įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos sprendimą, gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala. Šiuo atveju yra kalbama ne apie ordinarius darbuotojus, tačiau apie subjektus, turinčius tam tikrus įgaliojimus atlikti vienus ar kitus veiksmus streiko atveju, todėl jų ir atsakomybė yra didesnė bei skaičiuojama ne pagal vidutinį darbo užmokestį, o pagal pareiginių algų dydį.

Tuo tarpu, Vokietijos teisėje, kalbant apie darbuotojų materialinę atsakomybę, įstatymiškai nėra įtvirtintas joks (net ir pavyzdinis) sąrašas atvejų, kada darbuotojui galėtų

¹¹⁰ MIKELĖNAS, Valentinas; VILEITA, Alfonsas; TAMINSKAS, Algirdas. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 238-239.

būti taikoma materialinė atsakomybė. Pagal Vokietijos civilinę teisę, darbuotojas yra atsakingas už bet kokią žalą, padarytą darbdaviui ar trečiajam asmeniui. Šiuo atžvilgiu, Vokietijos Federalinis Darbo teismas yra suformavęs keletą darbuotojo atsakomybės formų (atveju): darbuotojo atsakomybė už materialinių ar piniginių vertybių stygių, trūkumą¹¹¹, atsakomybė už lojalumo pareigos pažeidimą, kuri apima tiek patikėtų įrankių rūpestingą saugojimą, tiek komercinių bei tarnybinių paslapčių saugojimą, trečiųjų asmenų reputacijos sumenkinimą¹¹² ir pan. Materialinių ar piniginių vertybių trūkumas turi būti pašalintas ir atsakingas darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui prarastų vertybių įsigijimo kainą.¹¹³ Taip pat yra pripažįstama, jog darbuotojas, vykdydamas savo pareigą privalo nepažeisti darbdavio interesų ir nepadaryti jam turtinės žalos, pažeidžiant lojalumo pareigą, nes priešingu, atveju jis bus atsakingas už padarytą žalą.¹¹⁴ Tuo atveju, kai pareiga saugoti komercines ar tarnybines paslaptis pagal darbo teisę buvo pažeista neatsargiai darbuotojas gali būti patraukiamas materialinėn atsakomybėn arba – priklausomai nuo atskirų aplinkybių - atleidžiamas iš darbo.¹¹⁵ Pastaruoju atžvilgiu, motyvai ir tikslai, dėl kurių tai buvo padaryta svarbūs tik baudžiamajai teisei, o darbuotojo turtinei atsakomybei pakanka žalos padarymo fakto. Tačiau pabrėžtina, jog Vokietijos civilinė teisė, reglamentuojanti darbuotojų materialinę atsakomybę numato bendrąją taisyklę, jog visais atvejais darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei ji padaryta tyčia ar esant dideliame neatsargumui ir tik išimtiniais atvejais, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir jo specifiką bei esant paprastam ar mažam neatsargumui darbuotojo atsakomybė gali būti mažinama arba apskritai netaikoma.

Atsižvelgiant į Vokietijoje egzistuojantį darbuotojų atsakomybės ribojimo modelį, perspektyvu būtų ir mūsų įstatymo leidėjui apsvarstyti kitus galimus ribojimo būdus, atsisakant ribojimo, pagal įstatymiškai nustatytą normatyvą, turint omenyje, kad keičiantis ekonominėms sąlygoms, galų gale gali tapti neaišku, kuri riba – trys ar septyni vidutiniai darbo užmokesčiai yra pati teisingiausia riba, siekiant apsaugoti darbuotojo, o kartu ir žalą patyrusio darbdavio materialinius interesus.

¹¹¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Deficit liability [ineraktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/DEFICITLIABILITY-DE.html>>.

¹¹² HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 73.

¹¹³ *Cit. op.* 107.

¹¹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Duty of loyalty [ineraktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/DUTYOFLOYALTY-DE.html>>.

¹¹⁵ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 72.

4.2 Visiškos materialinės atsakomybės pagrindai ir jų taikymo praktiniai aspektai

Paminėtina, kad darbdaviui atlygintinos žalos dydis siejamas su daugeliu aplinkybių. Atlygintinos žalos dydis priklauso nuo to, ar darbuotojas žalą padarė tyčia ar ji atsirado dėl jo neatsargaus elgesio darbe, taip pat kai kuriais atvejais, atlygintinos žalos dydį apsprendžia ir turto netekties būdas. Dažniausiai darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribotoji, tačiau neretai taikoma darbuotojų materialinė atsakomybė, pagal kurią jie privalo atlyginti visą padarytą žalą, neribojant jos iš anksto nustatytais dydžiais.¹¹⁶ Pastaroji atsakomybės rūšis Lietuvos darbo teisėje yra žinoma kaip pilnutinė arba visiška materialinė atsakomybė, kuri gali būti taikoma tik įstatymų nustatytais atvejais. Išimtiniai atvejai iš bendrosios taisyklės – ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės – išvardijami LR DK 255 straipsnyje, nustatant baigtinį sąrašą minėtų atvejų.

LR DK 255 straipsnyje pirmiausia išskiriama darbuotojo **tyčia**, tačiau įstatymo leidėjas, atsisakęs ankstesnės DĮK buvusios nuostatos, nekonkretizuoja veiksmų ir pasekmių, kurios atsirado siekiant tam tikros žalos darbdaviui. Šiuo atžvilgiu tai yra nauja norma ir tam tikra prasme išplečia šio punkto taikymo galimybes, kadangi bet kokia žala padaryta, esant darbuotojo tyčiai, privalės būti visiškai atlygintina. Pažymėtina, jog bet kuri tyčios rūšis (tiek tiesioginė, tiek netiesioginė) sukelia tokias pačias teises pasekmes, t.y. darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė. Laikoma, jog žala padaroma tyčia, kai darbuotojas suvokia, kad savo veikimu ar neveikimu gali sukelti tam tikrą žalą (darbuotojas suvokia savo pareigą atitinkamai elgtis ar nesielti ir tokio savo elgesio galimus padarinius), ir to nori arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti (nesiima priemonių, kad galėtų išvengti žalos).¹¹⁷ Tyčia, kaip subjektyviosios pusės teisės pažeidimo elementas Vokietijoje taip pat vienareikšmiškai traktuojama kaip aplinkybė, lemianti pilną darbuotojo turtinę atsakomybę darbdaviui pagal civilinę teisę. Ir kaip jau buvo minėta, sutarties sąlyga numatanti priešingai, yra laikoma negaliojančia (Vokietijos CK 275 straipsnis).

Kaip ir anksčiau galiojusiam DĮK, LR DK išskyrus tam tikrus lingvistinius pakeitimus yra numatyta, jog darbdavys turi teisę reikalauti atlyginti visą žalą, padarytą **nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka**. Būtina pabrėžti, jog nei baudžiamosios bylos iškėlimas, nei atskirų ikiteisminio tyrimo veiksmų atlikimas darbuotojo atžvilgiu, nei jo nušalinimas nuo darbo, nėra

¹¹⁶ *Cit. op.* 31, p. 388.

¹¹⁷ BAGDANSKIS, Tomas. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*, 2004, nr. 2, p. 8.

pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę¹¹⁸. Visų pirma, pats įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas negali konstatuoti nusikalstamos veikos padarymo ir privalo kreiptis į atitinkamas institucijas, kurios baudžiamojo proceso tvarka patvirtins ar paneigs įtarimus. Antra, ar veika yra nusikalstama ar ne, gali patvirtinti tik teismas savo apkaltinamuoju nuosprendžiu, prokuroras ar ikiteisminio tyrimo teisėjas savo sprendimais. Kitaip tariant, jei neteisėta veika jos padarymo momentu neturi nusikaltimo sudėties požymių, (dėl to bus atsisakyta kelti baudžiamąją bylą arba jau iškelta byla bus nutraukiama), taikyti visiškos materialinės atsakomybės šiuo pagrindu nebus galima.¹¹⁹ Todėl visiškai klaidingais laikytini darbdavių argumentai, kurie remiasi tuo, jog baudžiamoji byla buvo nutraukta neįrodžius atsakovių veiksmuose kaltės baudžiamosios teisės prasme, tačiau bylos medžiaga, pačių atsakovių rašytiniai paaiškinimai neginčytinai patvirtina, kad atsakovių veiksmai, neįnešant į kasą už parduotas prekes gautų pinigų ir juos pasisavinant, turi nusikaltimo požymių¹²⁰. Aišku, jog visiška darbuotojo materialinė atsakomybė negalima, jei baudžiamasis procesas yra nutraukiamas tuo pagrindu, jog nėra nusikaltimo sudėties, arba kai teismas priima išteisinamąjį nuosprendį. Nereiktų šiuo atveju painioti tų aplinkybių, kurioms esant net ir nutraukus baudžiamąjį procesą, darbuotojas laikomas pilnai atsakingas už padarytą žalą, t.y. jei ikiteisminis tyrimas yra nutraukiamas ne dėl to, jog nenustatyta nusikaltimo sudėtis, o dėl kitų priežasčių (pvz., suėjo baudžiamosios atsakomybės senaties terminas¹²¹), arba teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį, tačiau atleidžia asmenį nuo bausmės atlikimo, bausmės vykdymą atideda. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, jog šiuo pagrindu taikant darbuotojui materialinę atsakomybę, nusikalstama veika turi būti susijusi su darbo pareigų vykdymu, t.y. įgyvendinamos visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos. Priešingu atveju, žala padaryta, nors ir asmens susijusio su darbdaviu darbo teisiniais santykiais, tačiau nevykdant darbo pareigų, kalbama būtų apie turtinę asmens atsakomybę pagal civilinės teisės normas.

Vadovaujantis LR DK 255 straipsnio 3 punktu, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą padarytą žalą, jei su pastaruoju yra **sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis**. Šiai sutarčiai Lietuvos įstatymų leidėjas yra paskyręs ir atskirą LR DK straipsnį, kuris reglamentuoja visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygas ir pagrindus, numato asmenis, su kuriais tokia sutartis negali būti sudaroma bei išskiria dvi sutarties rūšis, t.y. individualią ir kolektyvinę visiškos materialinės

¹¹⁸ *Cit. op.* 31, p. 388-389.

¹¹⁹ *Cit. op.* 52, p. 33.

¹²⁰ 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.

¹²¹ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas// Valstybės Žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46.

atsakomybės sutartį. Pažymėtina, jog individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaryta tik su LR DK 256 straipsnyje nurodytais darbuotojais ir esant visoms šioms privalomoms sąlygoms: 1) darbuotojas yra sulaukęs aštuoniolikos metų amžiaus; 2) darbuotojų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų pastarajam naudotis darbe; 3) konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatytas kolektyvinėje sutartyje, t.y. konkrečiai turi būti nustatyti darbai, kuriuos dirbantys darbuotojai gali būti teisiniuose santykiuose pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis¹²².

Paskutinioji sąlyga, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui kelia nemažai tiek teorinių, tiek praktinių diskusijų. Dalis darbo teisės teoretikų teigia, jog vien tik kolektyvinės sutarties buvimas, ar nebuvimas negali lemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybės, nes tai pažeistų protingumo bei teisingumo principus¹²³. Tačiau išskirtina, jog alternatyvus siūlymas tai nustatyti darbo sutartyje po paskutinės LR DK redakcijos¹²⁴, yra negalimas. Įstatymų leidėjas atsisakė LR DK 95 straipsnio 4 dalies nuostatos, kurioje iki šiol buvo nurodyta, jog sudarydamos darbo sutartį šalys gali sulygti ir dėl materialinės atsakomybės. Tokia LR DK kūrėjų pozicija, pirmiausia yra paremta tikslu, skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, o taip pat apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto reikalavimo sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tačiau tai jokių būdu neišsprendė esminės problemos, ką daryti darbdaviui, kai darbovietėje dirba du ar trys asmenys ir neabejotinai kolektyvinė sutartis nėra sudaryta. Esant dabartiniam reglamentavimui, norėtuši sutikti su kai kurių autorių nuomonei, jog nesant kolektyvinės sutarties, sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį galima, kai tai numatyta kolektyviniu aktu: darbo tvarkos taisyklėmis, kitu vietiniu (lokaliniu) norminiu teisės aktu¹²⁵. Apskritai galbūt tikslinga būtų keisti LR DK, numatant, jog sąrašas pareigų ir darbų gali būti numatytas ne tik kolektyvinėje sutartyje, bet ir kitame tinkama tvarka patvirtintame lokaliniam teisės akte. Atkreiptinas dėmesys, jog pastarajai pozicijai neprieštarautų ir jau besiplėtojanti teismų praktika. LAT vienoje iš nutarčių nepripažino kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties negaliojančia tuo pagrindu, jog laikotarpiui, iki bus priimta kolektyvinė sutartis, atsakovo

¹²² DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 236.

¹²³ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005, p. 99.

¹²⁴ Valstybės Žinios, 2005, Nr. 67-2400.

¹²⁵ *Cit. op.* 31, p. 397.

valdyba nutarimu patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais atsakovas gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis.¹²⁶

Atsižvelgiant į būtinausias sąlygas visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymui, kurios yra imperatyvios teisės normos ir negali būti pakeistos darbo teisinių santykių šalių susitarimu, darbuotojai negalės būti teisiniuose santykiuose pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir pastaroji sutartis bus negaliojanti, jei darbuotojo pareigos ir atliekamas darbas nėra susijęs su susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų pastarajam naudotis darbe. O taip pat pripažįstant, jog būtina ir kolektyvinė sutartis su konkrečių darbų ir pareigų sąrašu, ir tais atvejais, kai tokia sutartis nėra sudaryta.

Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė), dvišalė, t.y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas¹²⁷. Pastarosios sutarties tęstinumas teisiškai reikšmingas tuo aspektu, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja visą laiką, kol darbuotojas dirba tose pareigose iki darbo sutarties nutraukimo ar darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. Išskirtina, jog jokių būdu negalima sieti darbo sutarties su visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimo pasibaigimu ta prasme, jog šios sutarties galiojimo pasibaigimas negali sąlygoti privalomo darbo sutarties nutraukimo, pvz., jei darbuotojas perkeliamas dirbti kita darbą, nesusijusį su materialinių vertybių apsauga. Tačiau net ir sutinkant, kad nutraukus darbo sutartį, nutrūksta ir materialinės atsakomybės sutartis, reiktų pažymėti, jog materialinės atsakomybės santykiai nepasibaigia, t.y. darbuotojas privalo atlyginti žalą, padarytą darbo santykių galiojimo metu. Pati visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojais paprastai yra sudaroma priimant darbuotoją į darbą, arba su jau dirbančiu asmeniu, kai darbuotojas perkeliamas į kitas pareigas, kurios savo specifika sudaro pagrindą sudaryti tokią sutartį. Pažymėtina, jog tuo atveju, kai visiškos materialinės atsakomybės sutartis nesudaryta, arba dėl administracijos kaltės (apleidimo) sudaryta vėliau, paaiškėjus žalai, darbuotojui teisinių pasekmių pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį negali sukelti ir jis atsakys bendrais pagrindais, paprastai ribotai¹²⁸. Pastarąją poziciją patvirtina ir LAT praktika, nurodžiusi, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus ir darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus

¹²⁶ 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.

¹²⁷ *Cit. op.* 31, p. 396.

¹²⁸ *Cit. op.* 52, p. 25-26.

padarinius (CK 6.253 str. 5 d.)¹²⁹. Šiuo atžvilgiu svarbi ne tik darbdavio iniciatyva, nukreipta į visišką materialinės atsakomybės sutarties sudarymą, tačiau ir darbuotojo sutikimas sudaryti pastarąją sutartį. Atkreiptinas dėmesys, jog šios sutarties sudarymui taip pat taikomas vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų – sutarties laisvės principas, įtvirtinantis civilinių santykių subjektų galimybę nevaržomai nuspręsti, ar jam sudaryti konkrečią sutartį, su kuo ją sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms¹³⁰. Pastaruoju aspektu, teisiškai reikšmingas darbo teisinių santykių subjektams, darbuotojo atsisakymas sudaryti visišką materialinės atsakomybės sutartį, ypačingai tais atvejais, kai tokia sutartis nebuvo sudaryta priimant darbuotoją į darbą. Šiuo klausimu yra išskiriamos dvi pozicijos:¹³¹ 1) atsisakymas sudaryti visišką 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. Akivaizdu, jog antroji pozicija teisingiau atitinka LR DK koncepciją. Tai reiškia, jog šios sutarties sudarymas yra siejamas su šalių valia, LR DK nurodant, jog tokios sutartys „gali būti“ sudaromos, o ne privalomai turi būti sudarytos. Todėl darbuotojo atsisakymas sudaryti visišką materialinės atsakomybės sutartį, turėtų būti vertinamas, kaip atsisakymas keisti darbo sąlygas, ir nesant galimybės darbuotoją perkelti į kitą darbą, jis gali būti atleistas pagal LR DK 129 straipsnį, nesant darbuotojo kaltės.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog visiška materialinė atsakomybė yra taikoma darbuotojui, net ir sudariusiam visišką materialinės atsakomybės sutartį, tik tuo atveju, kai yra visos materialinės atsakomybės sąlygos, nurodytos LR DK 246 straipsnyje. Neteisingai traktuojant visišką materialinės atsakomybės sutarties taikymą, teismų praktikoje gan dažni atvejai, kai ieškovai (darbdaviai) kreipiasi į teismą vien tuo pagrindu, kad su atsakovais (darbuotojais) yra sudaryta visišką materialinės atsakomybės sutartis, nors žala yra padaryta ne dėl jų kaltės, o dėl kitų faktų (pvz. dėl vagystės). Nors esant raštiškai sudarytai visišką materialinės atsakomybės sutarčiai, darbuotojo kaltė yra preziumuojama, tačiau nenustačius kuo konkrečiai pasireiškė darbuotojo kaltė, materialinė atsakomybė negali būti taikoma¹³².

¹²⁹ 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.

¹³⁰ 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.

¹³¹ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005, p. 100.

¹³² 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.

Kartais dėl objektyvių aplinkybių, darbo proceso organizavimo ypatybių, darbą atlieka ne vienas, o keli asmenys, kurie gali dirbti kartu, arba esant pamaininiam darbui perduoti vienas kitam darbdavio patikėtas materialines vertybes. Esant tokioms aplinkybėms turto saugumas gali būti užtikrinamas kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymu¹³³. Todėl be aptartos individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties, LR DK 256 straipsnio 2 dalis numato galimybę sudaryti kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų.

Be bendrojo reikalavimo, jog tokių atvejų sąrašas turi būti numatytas kolektyvinėje sutartyje, svarbu nustatyti, ar: 1) darbas dirbamas kartu; 2) neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę; 3) darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai; 4) darbuotojai, su kuriais ketinama sudaryti tokias sutartis, turi aštuoniolika metų.¹³⁴ Pastarųjų sąlygų netenkinimas lemia kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties negaliojimą, kas taip pat reiškia negalimumą taikyti ir visišką materialinę atsakomybę.

Kaip ir individualioji kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė sutartis, pagal kurią abi šalys (darbuotojų grupės nariai ir darbdavys) įgyja tam tikras teises ir pareigas. Šiuo atžvilgiu keltinas kitas klausimas, susijęs su šios sutarties šalimis. Atsižvelgiant į tai, jog kiekvienas iš grupės darbuotojų narys turi pasirašyti sudaromą sutartį, kyla klausimas, kas yra šalis – kolektyvas ar nariai¹³⁵. Darbo teisės doktrinoje pripažįstama, jog kolektyvas yra tik narių organizacinė forma ir negali būti kaltas dėl žalos, be to, jis nesudaro atskiro teisinio santykio subjekto, todėl ši sutartis yra dvišalė, nors pats sandoris yra daugiašalis.¹³⁶ Kaip pažymima civilinės teisės doktrinoje, sutartyje šalių skaičius gali nesutapti su joje dalyvaujančių fizinių arba juridinių asmenų skaičiumi¹³⁷. Atitinkamai ir nagrinėjamos sutarties atžvilgiu, šalys yra dvi - darbdavys ir darbuotojų kolektyvas, kurį sudaro atskiri darbuotojai, o tai reiškia, jog sutarties dalyvių yra daugiau negu sutarties šalių. Todėl ir kalbant apie materialinės atsakomybės taikymą, būtina išskirti, jog pagal LR DK 256 straipsnio 2 dalį, žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. O tai reiškia, jog kiekvienam kolektyvo nariui taikoma bendroji dalinė (dalinė atsakomybė – kai kiekvienas iš skolininkų atsako kreditoriui ta dalimi, kurią jam

¹³³ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005, p. 100.

¹³⁴ *Cit. op.* 31, p. 397.

¹³⁵ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 154.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ *Civilinė teisė: vadovėlis*. Kaunas: Vijusta, 1997, p. 379.

numato įstatymas arba sutartis¹³⁸) atsakomybė, kurios dydis nustatomas proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala (LR DK 256 str. 2 d.). Atskaitos taškas laikui skaičiuoti neabejotinai yra materialinių vertybių, už kurias atsakingas kolektyvas, perdavimo momentas, o jo pabaiga paprastai sietina su materialinių vertybių trūkumo nustatymo momentu, kuris dažniausiai sutampa su inventorizacija, patikrinimu ar pan. Tokio laiko kriterijaus įvedimas, neabejotinai yra sąlygotas to, jog paprastai žala padaroma ne dėl vienkartinio pažeidimo (taip dažniausiai žala yra padaroma kitais atvejais), o susidaro per ilgą bendro darbo laikotarpį, ir nustatyti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį beveik neįmanoma¹³⁹. Visgi atkreiptinas dėmesys, jog kai kurie autoriai skeptiškai vertina laiko kriterijų, kaip lemiamą rodiklį, nustatant kolektyvo narių materialinę atsakomybę. Jų nuomone, faktiškai dirbto laiko kriterijus žalos atlyginimo daliai nustatyti ne visuomet pasiteisina, kadangi tokiu atveju drausmingesnis darbuotojas, kuris ilgiau dirbo, nedarė pravaikštų ir nesirgo, žalą atlygins daugiau nei kolektyvo narys, kuris nebuvo darbe dėl vienu ar kitu priežasčių¹⁴⁰. Nors pastarieji kritikuotini aspektai ir kelia tam tikrų praktinio taikymo problemų, tačiau norėtusi pabrėžti, jog faktiškai dirbto laiko kriterijus yra objektyvus, o kaltės individualizavimas būtų ganėtinai sudėtingas, o tikriausiai tam tikrais atvejais ir abejotinai teisingas. Todėl labiau pagrįstą kriterijų sunku būtų nustatyti, juolab, kad įstatymo leidėjas, skatinant šalių susitarimą, numato, jog kolektyvinėje materialinės atsakomybės sutartyje gali būti numatyti ir kiti atlygintinos žalos dydžio nustatymo kriterijai (LR DK 256 str. 2d.).

Išskiriant kolektyvo narių bendrosios dalinės atsakomybės specifiką, reiktų atkreipti dėmesį, jog ji nors tam tikrais aspektais yra panaši į solidariąją atsakomybę, tačiau jokių būdu negali būti tapatinama. Kai kuriais atvejais ir žemesniųjų instancijų teismai klaidingai iš atsakovų (darbuotojų) priteisia atlyginti padarytą žalą solidariai¹⁴¹. Esminis kolektyvinės materialinės ir solidariosios atsakomybės panašumas yra tas, kad nuostolius dėl savo kaltų veiksmų privalo atlyginti keletas asmenų, tačiau abi atsakomybės rūšys skiriasi reikalavimų mastu¹⁴². Atitinkamai esant solidariai civilinei atsakomybei, kreditorius turi teisę išsiieškoti padarytą žalą iš vieno kaltininko, o šis iš kitų bendraskolininkų turi teisę reikalauti atlyginti tam tikrą žalos dalį. Tuo tarpu, taikant kolektyvinę materialinę atsakomybę, darbdavys gali reikalauti žalos atlyginimo ne iš viso kolektyvo, o iš kiekvieno nario atskirai, priklausomai nuo minėtų kriterijų, ir ta dalis, kuri

¹³⁸ *Cit. op.* 1, p. 179.

¹³⁹ *Cit. op.* 31, p. 398.

¹⁴⁰ *Cit. op.* 52, p. 30.

¹⁴¹ 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.

¹⁴² *Cit. op.* 52, p. 30.

lieka neatlyginta dėl tam tikrų priežasčių negali būti perkelta kitiems darbuotojams. Todėl dalinė darbuotojų kolektyvo atsakomybė leidžia išvengti tam tikrų problemų, kada darbuotojai patys turėtų tarpusavyje aiškintis, kokia dalimi turėtų atsakyti prieš darbdavį, įskaitant ir tai, jog esant solidariai atsakomybei, darbdavys galėtų nukreipti išieškojimą į vieną iš kolektyvo narių. Reiktų pažymėti, kad, kai žala padaroma kelių darbuotojų, su kuriais nesudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kiekvieno jų atsakomybės dydį apsprendžia kaltės laipsnis (LR CK 6. 279 str. 2 d.). Lyginamuoju aspektu tikslinga išskirti, jog kelių darbuotojų padarytos žalos atlyginimo klausimas ir dalys Vokietijoje, vadovaujantis šios šalies CK 421 straipsniu, sprendžiamos solidariosios atsakomybės taikymu, jeigu žala padaroma, veikiant kartu, o kitais atvejais tegali būti taikoma dalinė atsakomybė (Vokietijos CK 420 str.). Žinoma, tokių bendrųjų civilinių nuostatų taikymas kelių darbuotojų padarytos žalos atveju, nulemtas ir tiesės normų taikymo šiam institutui specifikos lyginant su Lietuvos darbo teisės nuostatomis.

Atkreiptinas dėmesys, jog egzistuoja ir aplinkybės, kurioms esant kolektyvo nariai atleidžiami nuo bendrosios materialinės atsakomybės: 1) kai nustatoma, kad žala padaryta ne dėl jų kaltės; 2) kai nustatomi tikrieji žalos padarymo kaltininkai.¹⁴³ Šie atvejai, akivaizdžiai atspindi atsakomybės pagal darbo teisę be kaltės negalimumą, kadangi gali būti kalti ir atsakingi konkretūs asmenys arba materialinės vertybės neišsaugomos dėl kitų priežasčių, pvz. dėl vagystės ar nenugalimos jėgos.

Praktikoje galimi atvejai, kai iš darbuotojų grupės, sudariusios kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį išseina arba į ją išitraukia atskiri darbuotojai. Darbo teisės doktrinoje yra laikomasi nuostatos, jog tokiais atvejais paprastai nauja sutartis nesudaroma, o naują sutartį sudaryti rekomenduotina, kai pasikeičia pusė narių arba esminės darbo sąlygos¹⁴⁴. Tačiau tai nepadedą atsakyti į esminį klausimą, kaip reikėtų vertinti tuos atvejus, kai išitraukus naujam darbuotojui ir jam pasirašius, nustatomas žalos padarymo faktas. Sutinkant, jog paprastai žalos padarymas yra tęstinis pažeidimas, gali kilti klausimas, kuria dalimi bus atsakingas naujai išitraukęs darbuotojas, kadangi jo prisijungimo prie kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties momentas gali būti vėlesnis, nei tęstinės žalos padarymo darbdaviui pirminis epizodas. Todėl šiuo atveju rekomenduotina prieš prisijungiant naujam darbuotojui, kolektyvo ir darbdavio bendru sutarimu atlikti inventorizaciją, siekiant išvengti tam tikrų ganėtinai sunkiai įvertintinų pasekmių. Žinoma, jei prisijungiantis darbuotojas sutinka, jog inventorizacija nebūtų atliekama, jis atitinkamai prisiima visišką atsakomybę kolektyvo sudėtyje.

¹⁴³ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 237

¹⁴⁴ *Cit. op.* 31, p. 397 – 398.

Beje, ir patys teisiniai santykiai pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis (tiek pagal individualią, tiek pagal kolektyvinę) pradės galioti ne tik nuo formalaus šios sutarties pasirašymo, bet nuo materialinių vertybių, už kurias bus atsakingas (-i) darbuotojas (-i), perdavimo, kadangi visiška materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra nustatoma tik už prisiimtų materialinių vertybių neišsaugojimą¹⁴⁵.

Pagal komentuojamo straipsnio 4 punktą, darbuotojas pilnai materialiai atsakingas darbdaviui tampa, **praradus įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat praradus medžiagas, pusegaminus ar gaminius gamybos procese.** Kertine šio punkto sąvoka laikytinas žodis „praradimas“, kuris pagal dabartinę lietuvių kalbos žodyną¹⁴⁶ reiškia „netektį, nustojimą“. Išskirtinė šios sąvokos prasmė atskleidžiama, pažymint, jog už neatsargų perduotų daiktų sugadinimą ar sunaikinimą (kai lieka sugadintas daiktas ar bent jo liekanos), darbuotojas atsakys tik ribotai, tuo tarpu praradus (pvz. pametus, sugadinus taip, kad jo nebūtų galima naudoti pagal paskirtį) įrankius ar kitas priemones bei medžiagas skirtas gamybos procesui, darbuotojui bus taikoma visiška materialinė atsakomybė net ir tuo atveju, kai žala buvo padaryta neatsargia kaltės forma. Be viso to, taikant LR DK 255 straipsnio 4 punktą, svarbu, jog atitinkami darbo įrankiai ir medžiagos būtų perduoti darbuotojui asmeniniam naudojimui, nes priešingu atveju, kai tuo pačiu įrankiu naudojasi grupė darbuotojų, neperduodami jų vienas kitam, visiška materialinė atsakomybė šiuo pagrindu negalėtų būti taikoma, kadangi, atsiradus žalai, sudėtinga būtų nustatyti tikrąjį kaltininką. Atitinkamai ir įrodinėjimo našta, jog tam tikri įrankiai ir medžiagos buvo perduotos darbuotojui, tenka darbdaviui, todėl jis turėtų pasirūpinti įrodymais, kad minėtos vertybės buvo perduotos darbuotojui naudotis darbe.

LR DK 255 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta galimybė taikyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, kai **tai numato specialūs įstatymai.** Iš pastarųjų Lietuvoje nagrinėtinas tik Akcinių bendrovių įstatymas¹⁴⁷, kurio nuostatos dėl vadovų teisinės atsakomybės kelia bene daugiausiai praktinių ir teorinių klausimų. Pirmiausia, teisinių diskusijų objektu yra įmonės vadovų teisinis statusas ir jo ypatumai, siekiant atsakyti į pagrindinį klausimą, ar įmonę ir jos vadovą sieja civiliniai ar darbo teisiniai santykiai. Ši problema aktuali ir sprendžiant minėtų asmenų atsakomybės klausimus, kadangi, kaip žinoma, civilinė atsakomybė ir darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę

¹⁴⁵ *Cit. op.* 31, p. 397 – 398.

¹⁴⁶ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.

¹⁴⁷ Valstybės žinios, 2004 03 02, Nr. 33.

skiriasi: pirmoji iš jų yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu, o darbuotojo materialinė atsakomybė pagal bendrąją taisyklę yra ribota. Tai reiškia, jog jei įmonės vadovą pripažintume darbuotoju, jo atsakomybės klausimas būtų sprendžiamas darbo teisės normų pagrindu. Ne vieną kartą LAT yra pažymėjęs, jog administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais¹⁴⁸ ir yra išskyręs tris esmines šių santykių sritis: 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 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 elementas¹⁴⁹. Šiais pagrindais Teismas vienareikšmiškai pripažįsta, jog 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 normos¹⁵⁰. Beje, su tokiais argumentais sutinka ir daugelis civilinės teisės doktrinos atstovų, kurie teigia, jog turint omenyje dualistinę įmonės vadovų padėtį, dera pabrėžti, kad net tuo atveju, kai tarp įmonės vadovo ir įmonės sudaryta darbo sutartis, įmonės vadovo turtinė atsakomybė prieš bendrovę turi atsirasti pagal civilinio kodekso nustatytas taisykles¹⁵¹.

Tačiau norėtusi atkreipti dėmesį į kai kurias Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas, kaip antai 37 straipsnio 4 dalies normą, kuri nurodo, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis bei gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tai reiškia, jog įstatymas pripažįsta ir darbo teisinių santykių egzistavimą tarp bendrovės ir jos vadovo ir numato tik darbo teisei būdingą visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybę. Žinoma, nepaneigtinas ir dualistinis šių asmenų statuso pobūdis, todėl teisingiausia būtų teigti, jog susiklostantys santykiai turi tiek pavedimo, tiek darbo teisinių santykių požymių. Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatyme išskirta vadovų kompetencija, pastarąją galima suskirstyti į dvi grupes: pirma, jis veikia kaip įmonės

¹⁴⁸ 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. 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.

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 264.

atstovas ir savo veiksmais sukuria bendrovei tam tikras teises ir pareigas; antra, jis kaip ir bet kurios kitos darbovietės atsakingas asmuo vykdo bendrovės veiklos organizavimą, t.y. atlieka vidinį administravimą. Šiais aspektais galima būtų skirstyti ir bendrovės vadovo atsakomybę: pirmuoju atveju, išimtinai pastaroji veikla yra reglamentuojama civilinės teisės normomis, todėl ir atsakomybė bus turtinė civilinė, tačiau antruoju atveju, nėra jokio pagrindo netaikyti materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, už žalą padarytą tarkim sužalojus įmonės turtą.

Atsižvelgiant į kitų valstybių šių santykių teisinio reguliavimo pavyzdžius, galima pastebėti, kad daugelyje valstybių, tame tarpe ir Vokietijoje, santykiai yra grindžiami paslaugų sutartimi. Pavyzdžiui, Vokietijoje akcinės bendrovės valdybos narių, taip pat ribotos atsakomybės bendrovės vykdančiojo direktoriaus – valdytojo ir bendrovės santykiai grindžiami asmeninių paslaugų sutartimi (Vokietijos civilinio kodekso 611, 675 str.), o kai kuriais atvejais – pavedimo sutartimi¹⁵². Todėl ir atsakomybės klausimai neabejotinai yra sprendžiami vadovaujantis civilinės teisės normomis, kaip, beje, ir ordinarių darbuotojų, primenant, jog minėtas Vokietijos CK 611 straipsnis yra taikomas ir darbo sutarčiai apibrėžti.

Neblaivaus arba apsvaigusio nuo toksinių ar narkotinių medžiagų darbuotojo padaryta žala įstatymo leidėjo vertintina, kaip žala, kuri turi būti atlyginta pilna apimtimi, turint omenyje žalos padarymo subjekto būseną. Atkreiptinas dėmesys, jog teisminė praktika, taikant šią LR DK nuostatą nėra išplėtotą, galbūt dėl tos priežasties, jog ir pati žala darbdaviui tokiu būdu padaroma pakankamai retai, kadangi darbdaviai paprastai nušalina tokius darbuotojus nuo darbo ir neleidžia jiems tą dieną ar pamainą dirbti (LR DK 123 str.). Tačiau tai jokių būdu nereiškia, jog darbuotojo nenušalinimas nuo darbo yra pagrindas netaikyti visiškos materialinės atsakomybės, priešingai, teisės doktrinoje pripažįstama, jog nenušalinimas nedaro įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei¹⁵³. Taip pat pažymėtina, jog pats neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų jau yra laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė, tačiau materialinei atsakomybei atsirasti būtinos visos LR DK 246 straipsnyje numatytos bendrosios ir specialiosios atsakomybės sąlygos. Bet kokios iš minėtų formų apsvaigimas negali būti vertinamas kaip galimybė atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės tuo pagrindu, jog jis nesuvokė savo veiksmų ir negalėję jų kontroliuoti, kadangi laikoma, jog darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar

¹⁵² ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 263.

¹⁵³ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 155.

toksinių medžiagų savo valia¹⁵⁴, išskyrus atvejus, kai tokią būseną lėmė kitų asmenų valia (prievarta ar paslėpti veiksmai) ar įmonėje vykstantys gamybos procesai. Pastarąją nuostatą ne kartą yra pabrėžęs ir LAT¹⁵⁵. Sprendžiant darbuotojo materialinę atsakomybę pagal LR DK 255 straipsnio 6 punktą, svarbu atsakyti ir į klausimą, ar apsvaigimo mastas turi įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei ir kokia medžiagų koncentracija kraujyje yra pagrindas konstatuoti pastarąją būseną. Šiuo aspektu, išskirtina, jog, pirmiausia, turi būti įrodytas pats apsvaigimo faktas. Pastaroji pareiga neabejotinai tenka darbdaviui, ir jis tai gali padaryti įvairiais būdais: medicinine išvada, surašytu atitinkamu aktu, kitų darbuotojų parodymais¹⁵⁶ ir kitais įrodymų būdais, kuriuos nustato Civilinio proceso kodekso¹⁵⁷ 177 straipsnis. Žinoma, darbuotojas gali įrodyti, esant priešingai, taip eliminuodamas galimybę, taikyti visiška materialinę atsakomybę dėl padarytos žalos, jei nėra kitų LR DK 255 straipsnyje numatytų pagrindų. Sprendžiant apsvaigimo laipsnio įtaką, taikant šį materialinės atsakomybės pagrindą, atkreiptinas dėmesys, jog LR Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtintos Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo taisyklės¹⁵⁸ numato, jog neblaivumas konstatuojamas, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse viršija 0,4 promilės. Tačiau ši apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio tikslai ir uždaviniai yra kitokie, todėl konstatuojant reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną neprivalu vadovautis minėta tvarka ir pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu¹⁵⁹. Ir nors pastarasis teisminis išaiškinimas skirtas darbuotojų drausminės atsakomybės institutui, sisteminiis LR DK nuostatų taikymas, leidžia daryti prielaidą, jog jis lygiaverčiai reikšmingas ir materialinės atsakomybės institutui. Pastebėtina, jog kai kurie autoriai mano, jog sprendžiant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą reiktų nustatinėti ir priežastinį ryšį tarp neblaivumo ir padarytos žalos¹⁶⁰. Norėtusi nesutikti su šia pozicija ir palaikyti tą nuomonę, kuri visiškai pagrįstai teigia, jog šiuo atveju visiškos materialinės atsakomybės taikymą lemia pats faktas, kad ji buvo padaryta neblaivaus darbuotojo¹⁶¹.

¹⁵⁴ *Cit. op.* 31, p. 393.

¹⁵⁵ 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, Nr. 21.

¹⁵⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 238.

¹⁵⁷ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹⁵⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.

¹⁵⁹ *Cit. op.* 155.

¹⁶⁰ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005, p. 103.

¹⁶¹ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 227.

Be aptartų visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindų, LR DK 255 straipsnis numato galimybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti ir kitus visiškos materialinės atsakomybės pagrindus. Tai neabejotinai laikytina įstatymo leidėjo skatinimu sudarinėti šias sutartis. Kalbant apie atskirų pagrindų, užtraukiančių darbuotojui visišką materialinę atsakomybę, įtvirtinimą kolektyvinėje sutartyje, reiktų atkreipti dėmesį į tai, jog LR DK draudžia kolektyvinių sutarčių nuostatomis pabloginti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti norminiai teisės aktai. Nuostatų susijusių su darbuotojų materialine atsakomybe įtraukimas į kolektyvines sutartis būtų ypatingai naudingas tiems darbdaviams, kurių veiklos specifika kai kuriais atvejais ne visiškai patenka į LR DK koncepciją, be to, tai išspręstų ne tik kai kuriuos darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus, bet ir būtų veiksminga prevencija, užkertanti kelią žalos atsiradimui.

Pabrėžtina, jog aptartų visiškos materialinės atsakomybės pagrindų sąrašas yra baigtinis. Todėl visiška materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo teisę negalėtų būti taikoma jokiais kitais pagrindais, kadangi bendroji taisyklė nustato ribotą darbuotojų atsakomybę, išskyrus aptartas išimtis.

Neišplečiant teorinės ir praktinės diskusijos¹⁶² dėl padarytos žalos darbdaviui, atskleidžiant komercinę (gamybinę) paslaptį taikytinų teisės normų, norėtusi atsakyti į dar vieną šiuo atveju darbdaviams aktualų klausimą, t.y., ar darbuotojas būtų finansiškai pajėgus atlyginti padarytą žalą tokiais neteisėtais veiksmais. Komercinė (gamybinė) paslaptis, kaip konkreti ūkio subjektui priklausanti, jam vertinga ir jo saugoma informacija, neatsiejama nuo jo ir kitų ūkio subjektų konkurencijos rinkoje.¹⁶³ Aišku, jog paprastai praktikoje šią paslaptį darbuotojas neteisėtai pateikia darbdavio konkurentams, kurie pasinaudoję ja gali padaryti milžinišką žalą darbuotojo darbdaviui. Aišku, jog darbuotojas, neturintis pakankamai lėšų šios žalos atlyginimui, negalėtų pilnai patenkinti darbdavio reikalavimo net ir per ilgą laiką. Todėl alternatyviai darbdavys, siekdamas apginti savo pažeistas teises ir teisėtus interesus, galėtų pasinaudoti Konkurencijos įstatymo¹⁶⁴ nuostatomis, numatančiomis pareigą ūkio subjektams atlyginti žalą už tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.¹⁶⁵ Tokiu būdu tiek žalą padaręs darbuotojas, tiek atskiras ūkio subjektas galėtų būti solidariai atsakingi, ir išreikalavus žalą iš konkreta ūkio subjekto įgijusio tokią informaciją, pastarasis jau regresu būdu turėtų spręsti tarpusavio su darbuotoju atsakomybės klausimus.

¹⁶² Ji aptarta aukščiau darbe.

¹⁶³ PRANCKEVIČIUS, Andrius; JANUŠAUSKAITĖ, Kristina. Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslaptčių apsauga. *Juristas*, 2003, nr. 1., p. 3.

¹⁶⁴ Valstybės Žinios, 1999, Nr. 30-856.

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 str. 1 d. 3 p., 46 str. 1d.

5. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka

Darbuotojo darbdaviui padarytos žalos dydžio nustatymo ir apskaičiavimo bendrosios taisyklės Lietuvoje yra įtvirtintos LR DK 257 straipsnyje. Darbuotojo pagal Lietuvos darbo, kaip, beje, ir pagal Vokietijos civilinę teisę, atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą žalos dydis visada turi būti nustatomas atsižvelgiant į faktinę nuostolių vertę, t.y. prarasto ar sugadinto turto vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (LR DK 257 str. 3 d.). Pabrėžtinai Lietuvos įstatymo leidėjas įtvirtina nuostatą, jog tyčia padaryta žala, turi būti atlyginama visa. Žinoma, tai jokiū būdu nesudaro teisinio pagrindo šią nuostatą aiškinti ta prasme, kad tik tyčia padarytą žalą sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Visais atvejais, nepriklausomai nuo kaltės formos, į žalos dydį privalo būti įtraukti tiek tiesioginiai nuostoliai, tiek negautos pajamos. Teismai Vokietijoje, nustatydami atlygintinos žalos dydį, vadovaujasi faktiniu nuostolių dydžiu (įskaitant sugadintų daiktų remontą, transporto išlaidas) bei pagrindiniais buvusios padėties atstatymo ir žalos atlyginimo principais¹⁶⁶, taip pat atsižvelgiama į: daiktų vertę pagal jų sunaikinimo ar sugadinimo laipsnį; išlaidas dėl daiktų nuomos, vietoje sugadintos priemonės (pvz. automobilio); draudiminių išmokų dydį, teismo proceso išlaidas¹⁶⁷, sumažėjusi apdaužyto automobilio perkamąją vertę¹⁶⁸ ir t.t.

Praktiniu požiūriu platesnio teisinio aiškinimo reikalauja darbo ginčus nagrinėjančio organo teisė sumažinti žalos dydį, atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį (LR DK 257 str. 5 d.). Objektyviai išvardinti aplinkybes, kurios galėtų būti laikomos pagrindu atlygintinos žalos mažinimui, neįmanoma ir tikriausiai visai netikslinga, kadangi tai turi būti nustatoma ir vertinama kiekvienu konkrečiu atveju. Teisės doktrinoje šios aplinkybės yra sąlyginai išskiriamos į dvi grupes: vienos iš jų gali būti paminėtos kaip kilusios dėl darbdavio kaltės, kitos – kaip susijusios su darbuotoju¹⁶⁹. Prie pirmųjų pagrįstai galėtų būti priskiriamos visos aplinkybės, susijusios su netinkamai atliekama darbdavio pareiga – tinkamai organizuoti darbą (sąlygų apsaugoti tam tikras materialines vertybes nesudarymas, ignoravimas darbuotojo pranešimų apie esamus gedimus, tinkamų darbo priemonių nesuteikimas ir pan.), o antrajai – asmeninės darbuotojo savybės (amžius, jo sveikatos būklė, ilgametis

¹⁶⁶ ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕЙХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 372.

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 181.

¹⁶⁹ *Cit. op.* 52, p. 41.

nepriekaištingas darbas¹⁷⁰, šeimyninė padėtis ir pan.), materialinė ar šeimyninė padėtis. Žinoma, įstatymo leidėjas imperatyviai draudžia taikyti nuostolių mažinimo doktriną, jei žala padaryta tyčine veika. Tokia nuostata neabejotinai pagrįsta tiek privačiuoju darbdavio interesu, tiek viešuoju aspektu. Beje, prie žalos nemažinimo atvejų, kai kurie autoriai priskiria ir neblaivaus dabuotojo padarytą žalą, atsižvelgiant į tai, jog pats buvimas darbe neblaiviam yra grubus darbinių pareigų pažeidimas¹⁷¹, tačiau įstatymo leidėjas šį klausimą reglamentuoja per kaltės formos taikymą ir nustatymą. Atsižvelgiant į tai, jog Vokietijos civilinės teisės normomis atlygintinos žalos dydį apsprendžia kaltės formos, atkreiptinas dėmesys, jog teismų praktikoje yra pripažįstama, jog net tada, kai žala padaroma didelio neatsargumo kaltės forma ir ji turėtų būti atlyginama pilnai, teismas gali nepilna apimtimi taikyti šią taisyklę, atsižvelgdamas į darbuotojo finansinę, turtinę padėtį¹⁷². Sprendžiant klausimą Lietuvoje dėl grupės darbuotojų, su kuriais sudaryta kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atskirų jos narių atlygintinos žalos dydis, atsižvelgus į minėtas aplinkybes, taip pat gali būti sumažintas, tačiau tai jokių būdu negali būti pagrindas padidinti ta dalimi kitiems grupės nariams atlygintinos žalos dalies dydžio (LR DK 257 str. 4 d.). Akivaizdžiai tai gali būti pagrindžiama taikomos bendrosios dalinės atsakomybės koncepcija, kuri nustato, jog kiekvienas iš grupės narių atsako tik įstatymo ar sutartyje nustatyta dalimi. Manytina, kad solidarioji atsakomybė, kai darbdavys galėtų nukreipti išieškojimą į vieną iš darbuotojų, galėtų būti taikoma tik tada, kai su darbuotojais nėra sudaryta kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir jie veikdami kartu nusikalstama veika padaro tyčinę žalą darbdaviui. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog solidarioji atsakomybė negali būti taikoma nors ir tokį pat pažeidimą padariusiems asmenims, tačiau atskiromis tarpusavyje nesusijusiomis veikomis¹⁷³.

Pabrėžtina, jog tam tikrų abejonių kelia ir LR DK 257 straipsnyje numatytas atlygintinos žalos dydis, į kurį darbdavys įgyja regreso teise. Sistemiskai taikant LR DK nuostatas, akivaizdu, jog nesant pagrindų taikyti visišką materialinę atsakomybę, darbdavys turės tik teisę į riboto dydžio regresą. Tai reiškia, jog darbdavys tretiesiems asmenims atlyginęs žalą pagal civilinės ar kitos teisės normas, iš darbuotojo tegalės reikalauti dalies šių nuostolių, jei jie viršija trijų vidutinių darbo užmokesčių dydį. Vargu,

¹⁷⁰ 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.

¹⁷¹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 238.

¹⁷² *Introduction to german law*. Edited by Werner F. Ebke and Mththew W. Finkin. Luwer law international, 1996, p. 322.

¹⁷³ ГУСОВ, К. Н; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристь, 1997, с. 331.

ar toks atsakomybės išskaidymas, kai darbdavys trečiajai šaliai atsako pagal civilinės teisės normas, o darbuotojas darbdaviui pagal darbo teisės normas, teisingas ir pateisinamas.¹⁷⁴ Atkreiptinas dėmesys, jog Vokietijos civilinės teisės nuostatos nenumato jokių papildomų ribojimų, kai darbuotojas padaro žalą kitiems darbuotojams ar pašaliniais tretiesiems asmenims. Tokia išvada darytina aiškinant pagrindinę šios atsakomybės atvejo nuostatą, kuri teigia, jog jei darbuotojas atlikdamas savo darbo pareigas, padaro žalą trečiajam asmeniui, pavyzdžiui klientui, jis yra atsakingas be jokių specialių apribojimų pagal pagrindinius atsakomybės principus¹⁷⁵. Panaši nuostata galioja ir tiems atvejams, kada darbuotojas padaro žalą kitiems to paties darbdavio darbuotojams, t.y. jų atsakomybė nėra ribojama, išskyrus tuos atvejus, kai padaroma fizinė žala asmeniui ir ją atlyginusi įstaiga socialinio draudimo pagrindu, įgyja regresio teisę į darbuotoją tik tada, kai žala padaroma tyčia ar nedidelio atsargumo pasekoje.¹⁷⁶

Darbuotojo padarytos darbdaviui žalos atlyginimo tvarką, vadovaujantis Lietuvos įstatymais galima išskirti į dvi rūšis: savanorišką padarytos žalos atlyginimą ir priverstinį. LR DK 258 straipsnio 1 dalis numato galimybę darbuotojui gera valia šalių susitarimu atlyginti padarytą žalą darbdaviui. Apskritai darbdaviui padaryta materialinės (turtinė) žala gali būti atlyginama 3 pagrindiniais būdais: 1) gali būti atlyginama sunaikinto turto vertė; 2) vietoj sunaikinto turto nukentėjusiajam galima perduoti tokios pat kokybės ir rūšies daiktą; 3) jeigu turtas tik sužalotas, jis gali būti pataisytas, arba jo pataisymo išlaidos gali būti atlygintos pinigais.¹⁷⁷ LR DK nereglamentuoja, kuriai žalos atlyginimo formai yra teiktinas prioritetas, todėl šiuo atveju reiktų vadovautis bendruoju darbo teisės principu, numatančiu pareigą darbo santykių subjektams veikti sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų (LR DK 35 str. 1 d.). Žinoma, kai darbuotojas pageidauja žalą atlyginti natūra (t.y. perduoti tokios pat vertės tokį patį daiktą ar jį pataisyti), reikalingas darbdavio sutikimas, kadangi savanoriškai atlygintina žala privalo būti grindžiama šalių susitarimu. Nepagrįstas darbdavio reikalavimas žalą atlyginti pinigine kompensacija, kai yra galimybė pataisyti sugadintą daiktą mažesnėmis sąnaudomis, nei atlyginti pinigine kompensacija daikto vertę, galėtų būti traktuotinas kaip pažeidžiantis LR DK 35 straipsnį, kas reiškia, jog visiškai pagrįstai galėtų būti atsisakoma ginti pažeistą darbdavio teisę, kai ji įgyvendinama prieštaraujant jos paskirčiai (LR DK

¹⁷⁴ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 54.

¹⁷⁵ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 79.

¹⁷⁶ *Ibid.*, p. 80.

¹⁷⁷ MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 180.

36 str. 1 d.). Tuo tarpu Vokietijos civilinėje teisėje, vadovaujantis bendrosiomis žalos atlyginimo nuostatomis, įtvirtintomis Vokietijos CK, prioritetinis žalos atlyginimo būdas yra atlyginimas natūra (angl. - *naturals – restitution*). Kaip numato Vokietijos CK 251 straipsnio 1 dalis, piniginės kompensacijos reikalavimo teisė galima tik tuo atveju, kai atlyginimas natūra yra neįmanomas, arba kai toks būdas nepatenkina nukentėjusiosios šalies.

Gera valia šalių susitarimu darbuotojo padarytos žalos neatlyginimas, suteikia darbdaviui teisę, išskaičiuoti ją rašytiniu nurodymu iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio, neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (LR DK 258 str. 1 d.). Atkreiptinas dėmesys, jog tokiu būdu gali būti išskaičiuojama tik žala, kurios pats dydis neviršija vieno vidutinio darbo užmokesčio. Nors LR DK 258 straipsnio gramatinė konstrukcija atrodytų suteikia teisę darbdaviui išskaityti dalį (neviršijančią vieno vidutinio darbo užmokesčio) iš darbuotojo atlyginimo, nepriklausomai nuo pačios žalos dydžio, tačiau LR DK 224 straipsnio 2 dalies 1 punktas nustatyto kitokią taisyklę. Todėl vadovaujantis sisteminiu LR DK nuostatų aiškinimu ir remiantis LR DK 224 straipsnio 2 dalies 1 punktu atlygintina žala gali būti išskaitoma administracijos nurodymu, jei įsiskolinimas neviršija vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. Šiais norminiais pagrindais, darbdavys neturi teisės savo nurodymu išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio dalies įsiskolinimo, o dėl kitos dalies kreiptis į teismą. Nors atrodytų, jog darbo kodekso kūrėjai turėjo tikslą reglamentuoti paprastesnį nors dalies padarytos žalos atlyginimą, tačiau kai kurių LR DK nuostatų tarpusavio nesuderinamumas, užkerta tam kelią. Be to, norėję atkreipti dėmesį į tai, jog ribotoji materialinė atsakomybė numato konkretų, t.y. trijų vidutinių mėnesinių darbuotojų užmokesčių dydį, tačiau šiuo atžvilgiu išties pasigendama sąsajos tarp išskaitos ir materialinės atsakomybės ribų. Manytina, jog tokios nuostatos yra siejamos su kuo didesne darbuotojo interesų apsauga, turint omenyje, kad tai dažniausiai pagrindinis ir vienintelis darbuotojo pragyvenimo šaltinis. Pastaruoju tikslu LR DK 225 straipsnyje aiškiai nustatomos ir vienkartinį išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio ribos ir dydžiai, kurių turi laikytis darbdavys, vykdydamas įsakymą dėl išskaitų.

Pažymėtina, jog LR DK darbdavio teisę, išskaityti atlygintą žalą iš darbuotojo darbo užmokesčio sieja su vieno mėnesio terminu nuo žalos paaiškėjimo dienos. Manytina, jog žalos paaiškėjimo momentu reiktų laikyti gautų dokumentų, kurie įrodo padarytą žalą, dieną¹⁷⁸: tai galėtų būti atlikta įmonėje inventorizacija, revizija, neeilinis patikrinimas ar kiti rašytiniai dokumentai. Pastarasis terminas turi dvejopą reikšmę darbo

¹⁷⁸ *Cit. op.* 52, p. 41.

teisinių santykių subjektų atžvilgiu: tai leidžia darbdaviui be skubos su darbuotoju ir kitais asmenimis geriau išsiaiškinti padarytos žalos aplinkybes, jos dydį, o darbuotojui suteikia pakankami laiko parengti prieštaravimus atlikti išskaitymą¹⁷⁹, ir kartu gina jo teisėtus interesus, darbdaviui praleidus šį vieno mėnesio terminą, kadangi bet kurio įstatymų nustatyto termino praleidimas yra siejamas su teisės atlikti vieną ar kitą veiksmą išnykimu. Žinoma, įstatymų leidėjas suteikia darbuotojui neatimamą teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl darbdavio nurodymo ir toks juridinis veiksmas yra pagrindas sustabdyti išieškojimą. Išskirtina, jog darbdavys, nepasinaudojęs teise į žalos, neviršijančios vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio, išskaitymą, nepraranda teisės kreiptis į teismą dėl žalos atlyginimo per bendrąjį LR DK 27 straipsnio nustatytą trijų metų senaties terminą. Apskritai tikslinga būtų išskirti visus atvejus, kuriais žalos atlyginimo klausimas galėtų būti sprendžiamas tik teisme: 1) kai padarytos žalos dydis viršija vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio dydį; 2) praleistas vieno mėnesio terminas žalos išskaitymui iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio nurodymu; 3) darbuotojas nesutinka su žalos dydžiu ir jos išskaitymu iš darbo užmokesčio ir kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančią organą; 4) darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę, nors žala padaryta jų galiojimo metu; 5) sprendžiamas klausimas dėl neturtinės žalos atlyginimo, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas.

Lyginamuoju aspektu galima pateikti ir Vokietijos civilinėje teisėje numatomą darbdavio teisę daryti tam tikras išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio, remiantis bendrąją šios šalies CK nuostata, kuri reglamentuoja kreditoriaus ir skolininko tarpusavio prievolių įskaitymą. Du asmenys turintys vienas kitam panašius įsipareigojimus, ypač piniginius, gali įskaityti tarpusavio prievoles kaip priešpriešinių reikalavimų tenkinimą (Vokietijos CK 387 str.). Taikant šią nuostatą darbdavio ir darbuotojo tarpusavio žalos atlyginimo santykiuose, atkreiptinas dėmesys, jog turi būti vadovaujamosi normomis, reglamentuojančiomis tokius išskaitymus bei darbo santykius, o taip pat tokia galimybė apskritai ir išskaitomi dydžiai bei periodai turi būti kolektyviai nustatyti¹⁸⁰ bei apie tokį priešpriešinio reikalavimo pripažinimą šalys privalo viena kitą informuoti¹⁸¹. Nors pažymėtina, jog dažniausiai teismai tokius išskaitymus vertina kaip darbdavio piktnaudžiavimą savo teisėmis¹⁸².

¹⁷⁹ *Cit. op.* 31, p. 404.

¹⁸⁰ HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991, p. 78.

¹⁸¹ *Introduction to german law*. Edited by Werner F. Ebke and Mththew W. Finkin. Luwer law international, 1996, p. 186.

¹⁸² *Cit. op.* 180, p. 78.

5.1 Neturtinės žalos, padarytos darbdaviui, dydžio nustatymo ir atlyginimo ypatumai

Pagrindas Lietuvoje taikyti darbuotojui materialinę atsakomybę dėl darbdaviui padarytos neturtinės žalos atlyginimo įtvirtintas LR DK 250 straipsnyje, kuris nustato lygiavertę darbo sutarties šalių pareigą, atlyginti vienas kitam padarytą neturtinę žalą. Pažymėtina, jog šios žalos atlyginimo ypatumai neabejotinai yra nulemti tiek pačios neturtinės žalos, kaip civilinės teisės kategorijos sudėtingumo, tiek teorinių ir praktinių diskusijų dėl pastarosios žalos įvertinimo ir dydžio nustatymo. Minėtas LR DK yra blanketinė teisės norma, nukreipianti į LR CK, kuriuo turi vadovautis teismas, vertindamas padarytą neturtinę žalą. Todėl visiškai suprantama, jog siekiant apibrėžti neturtinę žalą, tenka vadovautis LR CK 6.250 straipsniu, kuris neturtinę žalą apibrėžia kaip asmens fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, reputacijos pablogėjimą, bendravimo galimybių sumažėjimą ir kitą, teismo įvertintus pinigais. Tuo tarpu Vokietijos CK nerastume jokios bendrosios definicijos skirtos neturtinei žalai, šioje šalyje tai kompleksinis institutas, ne kartą aiškintas ir plėtotas teismų praktikoje.

Atkreiptinas dėmesys, jog nagrinėjamos temos aspektu, ypatingai svarbu išskirti atvejus, kokiais veiksmais Lietuvoje darbuotojas gali padaryti neturtinę žalą darbdaviui ir kokiomis taisyklėmis vadovaujantis ji galėtų būti įvertinta. Visų pirma, reiktų diferencijuoti darbdavio kaip fizinio ir juridinio asmens statusą, kadangi tai lemia ir galimos neturtinės žalos pobūdį. Akivaizdu, jog tik fizinis asmuo, kaip darbdavys, darbo teisinių santykių pasekoje gali patirti fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, emocinę depresiją ir kitas neigiamas pasekmes, kurios neatsiejamos nuo fizinio asmens savybių. Todėl darbuotojas, pažeisdamas savo darbo pareigas, ir sukeldamas minėtas pasekmes, taptų materialiai atsakingu prieš darbdavį. Žinoma, praktiniu aspektu, pakankamai sunku įsivaizduoti, tarkim fizinio skausmo darbdaviui sukėlimą, kad atsakomybės pagrindas būtų darbo teisė, nepamirštant, kad darbuotojo materialinė atsakomybė negalima, nesant visų atsakomybės sąlygų pagal darbo teisę. Todėl manytina, jog paprastai neturtinė žala darbdaviui, kaip fiziniam asmeniui gali būti padaroma pažeidžiant jo kaip darbdavio garbę ir orumą, dalykinę reputaciją ir pan. (pvz. darbuotojas, vykdydamas savo darbo pareigas ir bendraudamas su darbdavio verslo partneriais, šmeižia darbdavį, skleidžia duomenis apie neva blogą produktų kokybę ir t.t.).

Nagrinėjant darbdavio, kaip juridinio asmens, patirtą neturtinę žalą Lietuvoje aktualių metu nebėra prasmės analizuoti pačią juridinio asmens galimybę būti neturtinės

žalos atlyginimo teisinių santykių subjektu. Nors ilgą laiką pagrindiniu diskusijų objektu buvo būtent pastaroji koncepcija, dabar jau sutinkama, jog juridinio asmens neturtinės teisės turi būti ginamos analogiškais sąlygomis kaip ir fizinio asmens neturtinė teisės. Juk iš tiesių juridinio asmens reputacijos pažeidimas, veikdamas netiesiogiai, gali sukelti ne tik turtinius nuotolius, bet tolimoje ateityje turėtų rezonansą įmonės ūkinėje veikloje¹⁸³. Taigi, juridinio asmens kaip darbdavio patirta neturtinė žala gali pasireikšti įvairiais būdais: reputacijos pablogėjimu, juridinio asmens pažeminimu, jo socialinių santykių sumažėjimu ir kita ir t.t.¹⁸⁴ Tuo tarpu Vokietijos teismų praktikoje saugomu teisiniu gėriu pripažįsta ir įmonės veikla kaip nedalomas vienetas, į kurią patenka įmonės veiklos stabilumas, veiklos sritis, kaip įmonės vertybė ir kitos teisės, įskaitant ir neturtines teises¹⁸⁵, tačiau pažymėtina, jog darbdavio, kaip juridinio asmens, teisė į neturtinės žalos atlyginimą yra negalima. Vokietija, beje, kaip ir Lietuva, yra priskiriama tai šalių grupei, pagal kurią teisės aktus neturtinė žala gali būti atlyginama pinigais tik tais atvejais, kuriuos numato įstatymai (Vokietijos CK 253 str.). Pabrėžtina, jog Vokietijos CK yra tik keli pagrindai, padarytą neturtinę žalą atlyginti pinigais, o kiti įstatymai reglamentuoja tik intelektinės nuosavybės teisių tokių gynimo būdą, kas jau sudaro kitos rūšies teisinius santykius ir neturi nieko bendro su darbdavio reputacija, kurią sumenkino darbuotojas. Šiuo pagrindu galima teigti, jog Lietuvos įstatymo leidėjas darbdavio teisėtų interesų gynimo srityje yra ganėtinai pažangus ir nuoseklus.

Teisės doktrinoje nėra visiškai vienodos nuomonės dėl neturtinės žalos atlyginimo prigimties, t.y. dėl objektų, dėl kurių pažeidimo gali būti reikalaujama atlyginti neturtinę žalą, specifikos, jų turtinės vertės¹⁸⁶. Žinoma, išvardinti ar bent preliminariai nustatyti, kokiems objektams turėtų būti padaryta žala, kad darbdavys turėtų teisę į neturtinės žalos atlyginimą iš darbuotojo, yra neįmanoma. Beje, Lietuvoje nei civilinė, nei darbo teisė nenustato tokio pažeidimo objektų sąrašo. Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvoje įstatymo leidėjas konstruoja bendrąją taisyklę, jog darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Todėl darbo teisės doktrinoje pagrįstai teigiama, jog LR DK 250 straipsnyje vienareikšmiškai pasakyta, kad darbo sutarties šalys visais atvejais privalo

¹⁸³ MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. Neturtinės žalos kompensavimas. *Justitia*, 1998, nr. 3, p. 8.

¹⁸⁴ 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.

¹⁸⁵ ЖАЛИНСКИЙ, А.; РЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001, с. 363-364.

¹⁸⁶ CIRTAUTIENĖ, Solveiga. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 71 (63), p. 8.

atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą ir LR DK nesieja neturtinės žalos atlyginimo su kitų įstatymų buvimu ar nebuvimu¹⁸⁷.

Sutinkama, jog dalykinė reputacija gali būti atskirų civilinių sutarčių objektu (pvz., franšizės sutartimi įsipareigojama perduoti ir teisė į firmos vardą), todėl žalos, padarytos dėl dalykinės reputacijos pablogėjimo, atlyginimo klausimas tikrai aktualus¹⁸⁸. Aišku, kad tuo atveju, kai darbuotojas neteisėtais veiksmais pažeidžia darbdavio teisę į gerą vardą, ir pastaroji negali dalyvauti nevaržomai kituose civiliniuose teisiniuose santykiuose, darbdavys įgyja teisę, reikalauti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo.

Darbdavys, reikalaujantis atlyginti jam padarytą neturtinę žalą, jokių būdu neprivalo atsisakyti turtinės žalos atlyginimo, kadangi atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek kartu, tiek atskirai. Tokiu būdu padaryta neturtinė žala gali būti susijusi su darbdaviui padaryta turtine žala (pvz., darbdavio komercinės paslapties atskleidimas sukėlęs turtinę žalą), tiek nesusijusi (pvz., reputacijos pablogėjimas)¹⁸⁹. Be to, LR CK 6. 250 straipsnio 2 dalyje išskiriami atvejai, kuriems esant žala atlyginama visais atvejais, vienas iš jų, kai žala padaroma nusikaltimu. Atitinkamai, kai darbuotojas darbdaviui padaro žalą nusikaltimu, jam ne tik taikoma visiška materialinė atsakomybė, tačiau jo padarytos neturtinės žalos faktas yra preziumuojamas, ir darbdaviui belieka pagrįsti tik reikalaujamos piniginių kompensacijos dydį.

Analizuojant neturtinės žalos atlyginimo specifiką, norėtusi atkreipti dėmesį ir į bendrąją taisyklę, jog darbuotojo teisėta veika padaryta žala neatlyginama. Kalbant apie neturtinę žalą, riba tarp teisėtumo ir neteisėtumo gali būti nepastebima arba kelti daug abejonių. Kyla klausimas, ar darbuotojo paskleisti duomenys apie įmonėje slepiamus mokesčius, laikytini teisėtais ar neteisėtais veiksmais. Žinoma, pirmasis kriterijus šiuo atveju yra paskleistų duomenų tikrovės atitikimas, tačiau ar tai reiškia, jog specialiosioms institucijoms nenustačius pažeidimo faktų, bus laikoma, kada duomenys neatitinka tikrovės ir darbuotojas, elgęsis pilietiškai, bus materialiai atsakingas prieš darbdavį.

Neturtinės žalos dydžio nustatymo specifika, be abejonės apspręsta būtent tuo, jog šie klausimai yra reglamentuojami Lietuvos civilinės teisės normomis. Vadovaujantis LR CK 6.250 straipsnio nuostatomis, neturtinės žalos dydį visais atvejais įvertina teismas,

¹⁸⁷ MACULEVIČIUS, Jurijus. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 366.

¹⁸⁸ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius, 2005, p. 169.

¹⁸⁹ MACULEVIČIUS, Jurijus. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 366.

kadangi, įstatymų leidėjas nenustato konkrečių sumų, todėl svarbu išskirti, į ką teismas turėtų atsižvelgti, nustatant neturtinės žalos dydį (LR CK 6.250 str. 2d.):

1) žalos sukeltas pasekmes. Darbuotojo darbdaviui padarytos neturtinės žalos atveju, manytina, jog sukeltos pasekmės turėtų būti vertinamos nurodant darbdavio, kaip verslo subjekto, praradimų dydį bei jų įtaką tolimesnei jo veiklai, santykiams su kitais subjektais, verslo partneriais, galimybei užmegzti naujus santykius versle ir pan.

2) žalą padariusio asmens kaltę. Pabrėžtina, jog kaltės forma gali būti ne tik pagrindas didinti atlygintinos žalos dydį, bet ir priešingai – jį mažinti. Tai ne kartą yra pavirtinęs ir LAT, nurodydamas, jog kadangi žala nebuvo padaryta tyčiniiais atsakovo veiksmais, tai teismas gali spręsti klausimą dėl atlygintinos žalos dydžio sumažinimo¹⁹⁰.

3) žalą padariusio asmens turtinę padėtį. Ypatingai tai svarbu, sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą dėl neturtinės žalos padarytos darbdaviui dydžio nustatymo, turint omenyje, kad tam tikrais atvejais per didelis atlygintinos žalos dydis, gali lemti per daug sunkias ir nepriimtinas pasekmes, atsižvelgiant ir į materialinės darbuotojo atsakomybės tikslus – užtikrinti darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyrą.

4) turtinės žalos dydį (jei ji padaryta). Teismas turėtų atsižvelgti į padarytos darbdaviui turtinės žalos dydį ir kartu į tai sąlygojančias pasekmes, tačiau pabrėžtina, jog neturtinė žala nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos fakto.

5) kitas bylai reikšmės turinčias aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijus. Tokiomis aplinkybėmis galėtų būti laikomos darbuotojo asmeninės savybės, jo elgesys darbe iki žalos padarymo ir pan.

Darbdavio, kaip fizinio asmens, patirtos neturtinės žalos dydis Vokietijos teismuose nustatomas, atsižvelgiant į labai panašius kriterijus, t.y. į žalos pasekmes, žalą patyrusio asmens asmeninę padėtį, į kaltę, veiksmus po žalos padarymo ir kitas svarbias aplinkybes¹⁹¹. Įdomu, jog garbės, kaip asmeninės teisės gynimo atveju, lyginant su žala už skausmą ir kančias, priteisiamos žalos dydis paprastai būna santykinai didelis¹⁹².

Neturtinė žalos atlyginimo tvarkos specifika, nulemta yra bendrosios taisyklės, jog neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, todėl darbdavys negali savarankiškai įvertinti neturtinę žalą, ir tuo atveju, kai jo manymu ji neviršija vieno vidutinio darbo užmokesčio, iškaityti ją iš darbuotojo darbo užmokesčiu, vadovaujantis LR DK 258 straipsnio nuostatomis.

¹⁹⁰ 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.

¹⁹¹ *Unification of tort law: Damage*. Edited by B. A. Koch/ H. Koziol. – Kluwer law international, 2002, p. 95 – 96.

¹⁹² *Ibid.*, p. 96.

Išvados

1. Darbo teisinių santykių socialinė reikšmė lemia ir papildomą įstatymo leidėjo ir teismų dėmesį darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, materialiai atsakingo už padarytą žalą darbdaviui, atžvilgiu. Todėl negalima ir neteisinga būtų paneigti, kad šių subjektų atsakomybės atveju reikalingos specialiosios taisyklės, darančios kai kurias išimtis iš bendrojo žalos atlyginimo principo. Tačiau nebūtinai tokią apsauginę, socialinę funkciją gali atlikti tik darbo teisė, reglamentuojanti darbuotojų materialinę atsakomybę. Civilinės teisės normos Vokietijoje, išvystyta teismų praktika atspindi, jog darbuotojo civilinės atsakomybės specifika lygiaverčiai gali tarnauti pagrindinei šios atsakomybės paskirčiai, t.y. kompensuoti darbdaviui padarytą žalą ir kartu apsaugoti darbuotoją nuo nepriimtinių padarinių.

2. Darbuotojo atsakomybės ribojimas negali būti pakeistas į bendrąjį civilinį visišką žalos atlyginimo principą, tačiau konkretaus atsakomybės dydžio (ribų) Lietuvoje nustatymas įstatymu, keičiantis ekonominėms ir socialinėms sąlygoms gali pareikalauti nuolatinio LR DK peržiūrėjimo ir kartu keitimo. Galų gale gali tapti neaišku, kuri riba (trys ar daugiau darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių) yra teisingiausia. Todėl darbuotojo atsakomybės dydžio diferencijavimas kaltės formų atžvilgiu Vokietijoje vertintinas kaip tinkamesnis ir kartu objektyvesnis kriterijus, turint omenyje, jog šioje šalyje reikšmingas netgi trijų rūšių neatsargumas, padedantis teisingai įvertinti darbuotojo atsakomybės ribas ir dydį. Saugant darbuotojo socialinius interesus, vidutinio ir mažo neatsargumo formos akivaizdžiai tarnauja darbuotojų atsakomybės ribojimui.

3. Pagal Lietuvos darbo teisę, galimybė taikyti visišką materialinę atsakomybę kaltės atžvilgiu tik esant darbuotojo tyčiai, praktikoje kelia daugybę abejonių ir turi neigiamų aspektų. Darbuotojas turėtų būti visiškai materialiai atsakingas ir už žalą padarytą didelio neatsargumo pasekoje, nes tik tokiu būdu galėtų būti užtikrinami darbdavio interesai ir darbuotojai įpareigojami rūpestingiau atlikti savo darbo pareigas, įvertinant tai, kad ne visi darbuotojai atlieka vienodas funkcijas, vienų iš jų jos gali būti tik techninės, kitų gi ypatingai svarbios darbdavio, kaip verslo subjekto, veiklai, todėl rūpestingumo standartai šiuo atžvilgiu būtų labai skirtingi. Vokietijos civilinėje teisėje ir teismų praktikoje aiškiai suformuotos taisyklės, skirstant darbuotojo atsakomybę kaltės atžvilgiu ir numatant, jog tiek tyčia, tiek dideliu neatsargumu padaryta žala privalo būti atlyginta visiškai, tinkamiausiu išsprendžia darbuotojo turtinės atsakomybės darbdaviui klausimą.

4. Darbuotojų materialinės atsakomybės institutas Lietuvos darbo teisėje reglamentuojamas imperatyviomis teisės normomis, kurių nuostatos negali būti pakeistos

individualiu šalių susitarimu. Tai ypatingai svarbu, vertinant individualius darbuotojo ir darbdavio susitarimus, kuriais būtų nustatoma didesnė materialinė atsakomybė ar kitais pagrindais susitariama taikyti visišką materialinę atsakomybę nei nustatyta įstatyminiame baigtiniame sąraše, kadangi toks susitarimas neturėtų jokios teisinės galios. Todėl padarytos žalos vertinimui ir atsakomybei tegalėtų būti taikomos darbo teisės normos, paprastai numatančios tik ribotą materialinę atsakomybę, net ir tada, kai darbuotojas su darbdaviu buvo susitarę kitaip. LR DK kūrėjai jokių būdu nedraudžia individualiai susitarti dėl atsakomybės sąlygų ir ribų, kurios numatytų geresnę darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato LR DK ir netgi leidžia visiškos materialinės atsakomybės pagrindus įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje. Todėl darbdaviai, siekdami ginti savo interesus, pirmiausia, turėtų pasinaudoti visomis įstatymų suteiktomis galimybėmis.

5. Įstatyminis reikalavimas, jog sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartis (nepriklausomai nuo jų rūšies), atskirų darbų ir pareigų sąrašas privalomai turi būti įtvirtintas kolektyvinėje sutartyje, šio instituto taikymą šiandieninėje darbo teisinių santykių sferoje daro praktiškai nepritaikomu, kadangi tik pavienėse darbovietėse yra pasirašytos kolektyvinės sutartys, o mažose įmonėse, jos tikėtina niekada ir neatsiras. O darbdavio interesai, kai jo darbuotojai tiesiogiai dirba su patikėtomis materialinėmis vertybėmis, galėtų būti ginama tik ribota apimtimi. Rekomenduotina visiškos materialinės atsakomybės sutarties reglamentavime nustatyti ir galimybę atskirų darbų ir pareigų sąrašą įtvirtinti ir kitame kolektyviai suderintame lokaliname norminiame akte (pvz., darbo tvarkos taisyklėse). Tai padėtų išspręsti smulkių įmonių, kaip darbdavių, problemą dėl patikėtų darbuotojams materialinių vertybių, tiek apsaugotų darbuotojus nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo, kadangi toks lokalinis norminis aktas tegalėtų būti patvirtintas tik pritarus darbuotojų atstovams. Nors Vokietijos teisinis darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimas neturi minėto atitikmens, tačiau jis akivaizdžiai ir nėra reikalingas, kadangi darbuotojai yra visiškai atsakingi už bet kokią žalą padarytą tyčia ar didelio neatsargumo pasekoje, pažeidžiant sutartį ar padarant deliktinę žalą. Sutartinės atsakomybės taikymas šioje šalyje siejamas būtent su darbo sutartyje numatytų pareigų pažeidimu, o kolektyvinis atskirų taisyklių ir pagrindų nustatymas reikalaujamas tik darbdavio atliekamų išskaitymų iš darbuotojo darbo užmokesčio dėl padarytos žalos atžvilgiu.

6. Atskiros įstatyminės nuostatos ir susiklosčiusi teismų praktika, vienareikšmiškai neatsako į klausimą, kurios teisės šakos (civilinės ar darbo) normos turi būti taikomos, sprendžiant bendrovių vadovų atsakomybės klausimą. Šių subjektų statuso dvilypumas, aiškiai pasireiškia ir atsakomybės santykiuose. Ir nors teisminė praktika linkusi šią

atsakomybę vertinti kaip civilinę, reiktų pabrėžti, kad įstatymiškai yra įtvirtinti ir darbo teisinių santykių elementai (darbo sutartis ar visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas su bendrovės vadovu), leidžia logiškai daryti išvadą, kad tam tikroje, galbūt ir pakankamai siauroje srityje (atliekant vidaus administravimo funkcijas), jų atsakomybė bus pagal darbo teisę. Vokietijos teisėje ši diskusija neturi jokio pagrindo, kadangi tiek darbo sutartis, tiek su vadovais sudaromos sutartys yra civilinės pavidimo sutartys, todėl jų atsakomybės klausimai reglamentuojami civilinės teisės normomis.

7. Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtindamas neturtinės žalos, padarytos darbdaviui, atlyginimo pagrindą LR DK, suteikė galimybę tiek fiziniam, tiek juridiniam asmeniui, kaip darbdaviui, savo pažeistas teises ginti atskiru ir savarankišku būdu. Ir nors žalos dydžio nustatymas yra civilinės teisės kategorija, tačiau pagrindas reikalauti tokios žalos atlyginimo yra LR DK norma, tiesiogiai nurodanti pareigą atlyginti padarytą neturtinę žalą. Šiuo atžvilgiu Lietuvos įstatymų leidėjas yra pažangesnis ir nuoseklesnis, kadangi Vokietijoje darbdavys, kaip juridinis asmuo neturi teisės į padarytos neturtinės žalos atlyginimą, kas aišku laikytina dideliu trūkumu Vokietijos civilinėje teisėje. Todėl pastarasis Vokietijos teisės trūkumas kompensuojamas tik pažangia turtinių nuostolių vertinimo sistema ir metodais.

8. Nevisiškai pagrįsta laikytina ir LR DK nuostata, reglamentuojanti darbdavio regresio teisę, kadangi darbdavys, atlyginęs žalą, padarytą tretiesiems asmenims dėl darbuotojo kaltės, nesant visiškos materialinės atsakomybės pagrindo, įgis teisę tik į dalį išmokėtų piniginių kompensacijų. Būtų tikslinga šio klausimo reglamentavimą pakeisti, vadovaujantis Vokietijos pavyzdžiu, kur nenumatomas joks darbuotojų atsakomybės ribojimas už žalą, padarytą tretiesiems asmenims, arba bent jau įtvirtinti galimybę taikyti visišką materialinę atsakomybę darbuotojui dėl jo didelio neatsargumo, kas teisingiau užtikrintų darbdavio regresio teisę, įgyvendinamą pagal Lietuvos darbo teisę.

9. LR DK įtvirtinta supaprastinta darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka padeda greičiau išspręsti žalos atlyginimo klausimus ir kartu pasiekti darbuotojo ir darbdavio santykių stabilumą ir tęstinumą, nes teisminis bylinėjimasis gali neigiamai įtakoti jų santykius, įvertinant faktą, kad jis galėtų kilti ir tik dėl vieno darbuotojo darbo užmokesčio. Didesnių sumų ar bent jų dalies išskaitymas sistemiškai taikant LR DK nuostatas yra negalimas. Šiuo atžvilgiu rekomenduotina LR DK suderinti atskiras nuostatas, reglamentuojančias išskaitymus, ir leisti darbdaviui išskaityti bent dalį (neviršijant vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio) padarytos žalos iš darbuotojo atlyginimo.

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

The comparative analysis of Lithuanian and German law on the material liability of employees

Santrauka

Darbuotojų materialinė atsakomybė pasižymi tam tikra specifika ir ypatumais, kurie lyginamosios analizės būdu ir atskleidžiami darbe. Tiek pagal Lietuvos darbo, tiek pagal Vokietijos civilinę teisę, darbuotojui atsiranda pareiga atlyginti padarytą žalą, tačiau tarp materialinės atsakomybės darbo teisėje ir turinės atsakomybės civilinėje teisėje yra pakankamai esminių skirtumų, nulemtų dalyko specifika bei metodais, o taip pat jų paskirties ir vaidmens. Darbuotojų materialinės atsakomybės institutas Lietuvoje nuosekliai ir išsamiai reguliuojamas darbo teisės normomis, tačiau kai kurių jų praktinis taikymas vis dar kelia nemažai problemų.

Atskirai darbe analizuojamos materialinės atsakomybės atsiradimo bendrosios ir specialiosios sąlygos, kurios lemia materialinę atsakomybę pagal Lietuvos darbo teisę bei padeda specializuoti būtent darbuotojo atsakomybę pagal Vokietijos civilinės teisės normas. Aptariamos darbuotojų atsakomybės rūšys nagrinėjamų valstybių teisės aktuose ir išskiriami visiškai skirtingi atsakomybės ribojimo būdai ir metodai. Analizuojami visiškos materialinės atsakomybės pagrindai pagal Lietuvos darbo teisę, kurie yra išimtis iš bendrosios ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taisyklės. Kadangi neturtinės žalos atlyginimo pagrindas yra naujas darbo teisėje, todėl atskirai aptariami ir jos galimi padarymo būdai bei dydžio nustatymo specifika. Be abejo, daugiausia dėmesio skiriama darbuotojų atsakomybės ribojimo problemoms ir pateikiami galimi reglamentavimo pakeitimai, siekiant pagrindinio tikslo – sukurti pusiausvyrą tarp dviejų vertybių: teisės į pragyvenimo lėšas ir teisės į žalos atlyginimą.

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

The comparative analysis of Lithuanian and German law on the material liability of employees

Summary

The material liability of employees is peculiar, so these peculiarities are object of this comparative analysis. According Lithuanian labour and German civil law the employee is materially liable for the damage, but between material liability under labour and civil law there are a lot of differences, determined by the methods, purposes and objects and intents of this regulation. The material liability of employees in Lithuania is systematical and properly regulated by labour law, but still is problematically to apply some rules of material liability of employees.

Severally, in this work are analyzing the generals and selects conditions of material liability of employees. They determine the possibility to invoke the material liability in Lithuania and to specialize on the civil liability of employees in Germany. The work presents an analysis the types of workers liability on these countries legal regulation and points up wholly different methods on the limitation of material liability of employees. In the work are disputed the occasions of full material liability of workers in Lithuanian labour law, which are the exceptions from the basic principle on the limited material liability. The institute of non – pecuniary damage is new in Lithuanian labour law, therefore in this comparative analysis are notated the possible manners to invoke the non – pecuniary damage to employers, and the particularity of estimation for this damage compensation. Surely, the principally regard is committed on the problems of material liability limitation and in respect of this is proposing some alternatives for legal regulation. The most important intention of these proposes is to protect the property of employers and those right to claim damage and also do not rebut the worker's right to earn money to subsist.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (su pakeitimais ir papildymais).
2. The Constitution of Germany [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą:
<http://66.249.93.104/search?q=cache:BjW8fbjv1CoJ:www.aceproject.org/main/samples/lf/lfx_1015.pdf+The+Constitution+of+Germany+&hl=lt&ct=clnk&cd=1>.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).
4. The German Commercial code [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.blume-asam.de/english/info/HGB.de.en.2.pdf>>.
5. The German Civil code [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.hull.ac.uk/php/lastcb/bgbengl.htm#§%201>>;
<<http://64.233.183.104/search?q=cache:hRC65OcNxYMJ:www.hull.ac.uk/php/lastcb/bgbeng2.htm+german+civil+code&hl=lt>>.
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).
7. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės Žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46 (su pakeitimais ir papildymais).
8. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).
9. Lietuvos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (negalioja nuo 2003 01 01).
10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios, 2004 03 02, Nr. 33.
11. Second Act to Amend the Youth Health and Safety at Work Act [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 2 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://66.249.93.104/search?q=cache:ywUngaKv9Y8J:www.right-to-education.org/content/age/germany.html+Minimum+Age+for+Employment+of+Children+in+germany&hl=lt>>.

12. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas//Valstybės Žinios, 1999, Nr. 110-3207 (su pakeitimais ir papildymais).
13. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas//Valstybės Žinios, 1999, Nr. 30-856 (su pakeitimais ir papildymais).
14. 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.
15. 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 veiksnių sąrašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998.
2. AMBRASIENĖ, Dangutė, et al. *Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universiteto Leidybos centras, 2004.
3. *Civilinė teisė: vadovėlis*. Kaunas: Vija, 1997.
4. COLLIN, Philip. *Publishing dictionary of law*. Second edition. S.l, 1992.
5. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
6. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. II papildytas leidimas. Kaunas, 2001.
7. *Гражданское и торговое право капиталистических государств*. Под ред. Е. А. Васильева. Москва: Международные отношения, 1993.
8. *Гражданское право*. II-ое издание. Москва, 2000. I т.
9. ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997.
10. HALBACH, Gunter; PALAND, Norbert; SCHWEDES, Rolf; WLOTZKE, Offried. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn, 1991.

11. *Introduction to german law*. Edited by Werner F. Ebke and Mtthew W. Finkin. Luwer law international, 1996.
12. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999.
13. ЛИВШИЦ, Г. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва, 1998.
14. МАЦИАUSKIENĖ, Rasa. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003.
15. МАЇСЕРНЫТĖ – ПАНОМАРИОВИЕНĖ, Ingrida. *Аpmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003.
16. MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
17. MIKELĖNAS, Valentinas; VILEITA, Alfonsas; TAMINSKAS, Algirdas. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001.
18. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984.
19. NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
20. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos; II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
21. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
22. САВЕЛЬЕВ, В. А. *Гражданский кодекс Германии*. Москва: Юристъ, 1994.
23. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
24. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2006. I t.
25. *Unification of tort law: Damage*. Edited by B. A. Koch/ H. Koziol. – Kluwer law international, 2002.
26. *Unification of tort law: Contributory negligence*. Edited by U. Magnus/M. Martin-Casals. Kluwer law international, 2004.
27. *Unification of tort law: Fault*. Edited by P. Widmer. Kluwer law international, 2005.
28. *Unification of tort law: Liability for Damage Caused by Others*. Edited by J. Spier. Kluwer law international, 2003.

29. WEISS, Manfred. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989.
30. ЖАЛИНСКИЙ, А.; ПЕРИХТ, А. *Введение в немецкое право*. Москва: Спарк, 2001.
31. BAGDANSKIS, Tomas. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?. *Juristas*, 2004, nr. 2, p. 7-12.
32. BAGDANSKIS, Tomas. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai, teisė (015)*. Vilnius, 2005.
33. CIRTAUTIENĖ, Solveiga. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, t. 71 (63), p. 5 -15.
34. MACULEVIČIUS, Jurijus. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 359 – 368.
35. MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. Neturtinės žalos kompensavimas. *Justitia*, 1998, nr. 3, p. 6 – 9, 25.
36. NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (1), p. 16 – 24.
37. PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 51 – 57.
38. PRANCKEVIČIUS, Andrius; JANUŠAUSKAITĖ, Kristina. Įstatymas – patikimiausias užraktas?! Bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių apsauga. *Juristas*, 2003, nr. 1., p. 3-10.

Internetiniai dokumentai:

1. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: Lietuvių kalbos institutas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.autoinfo.lt/webdic/>.
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Hazardous work [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/HAZARDOUSWORK-DE.html>.
3. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany - Employer liability [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą:

- <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/EMPLOYERLIABILITY-DE.html>>.
4. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Deficit liability [ineraktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/DEFICITLIABILITY-DE.html>>.
5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Germany – Duty of loyalty [ineraktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/DUTYOFLOYALTY-DE.html>>.
6. JOACHIM, W.; SALZUFLEN, B. The "Reasonable Man" in United States and German Commercial Law [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą:
http://66.249.93.104/search?q=cache:l8wjWcW7LhwJ:tldb.uni-koeln.de/php/pub_show_document.php%3Fpubdocid%3D124800+To+provide+a+sound+basis+concerning+the+reasonable+man+test+in+German+Civil+&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=1
7. SELELIONYTĖ, S. Ar lengva prisiteisti neturtinę žalą? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą:
< <http://www1.vks.lt/publikacijos/straipsniai/VBstraipsniai/vb6.htm>>.

Praktinė medžiaga:

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 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.
14. 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.

15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. 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.