

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Sigitos Grigaitytės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

„Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygos ir subjektai“

Vadovas: as. Andrius Pranckevičius
Recenzentas: lekt. dr. Rimantas Stankevičius

Vilnius 2006

Turinys

Ižanga	2
I. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę samprata	4
II. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygos.....	7
2.1. Žala	7
2.1.1. Turtinė žala.....	7
2.1.2. Neturtinė žala	13
2.2. Neteisėta veika	23
2.3. Priežastinis ryšys	30
2.4. Kaltė	33
2.5. Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais	39
2.6. Žalos atsiradimo sąsaja su darbo veikla	41
III. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai	43
3.1. Darbuotojai.....	43
3.2. Darbdaviai	47
3.3. Asmenys, turintys reikalavimo teisę.....	50
3.4. Procedūriniai subjektai	51
Išvados.....	53
Santrauka.....	54
Summary.....	55
Literatūros sąrašas.....	56

Ižanga

Kiekvieno teisinio santykio šalys ne tik disponuoja savo turimomis teisėmis, bet ir yra saistomos tam tikrų pareigų. Nevykdydamos pastarųjų, šalys praranda tų pareigų garantuojamas teises, tuo pačiu rizikuoja būti patrauktos teisinėn atsakomybėn. Tokiu būdu teisinė atsakomybė įgauna žmogaus teisių apsaugos, abipusės santykių dalyvių naudos garanto pavidalą. Ne išimtis yra ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutas, ženkliai palengvinantis darbdavio ar darbuotojo patirtos žalos atlyginimą, apsaugantis žalą padariusį asmenį nuo neteisingų, nepagrįstų ir per didelių išskaitymų, taip pat stiprinantis darbo drausmę. Šis darbas skirtas esminių materialinės atsakomybės pagal darbo teisę klausimų- sąlygų ir subjektų- analizei, aktualiai tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu.

Materialinės atsakomybės sąlygų bei subjektų aptarimo praktinė svarba grindžiama pastarojo dešimtmečio Lietuvos realijomis. Neatslūgstant darbuotojų nelaimingų atsitikimų darbe, susirgimų profesine liga bangai, materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutui esant vienai iš darbdavio privataus turto apsaugos priemonių, normų, įtvirtinančių materialinės atsakomybės darbo teisėje sąlygas ir subjektus, išmintingas taikymas teismų ir kitų institucijų praktikoje tampa būtinas.

Šio darbo temos aktualumas teoriniu atžvilgiu taip pat neabejotinas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksui¹ (toliau tekste- DK) numačius kiek kitoki materialinės atsakomybės instituto reglamentavimą nei Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse² (toliau tekste- DĮK), diskutuotinų klausimų neišvengta (pavyzdžiui, atlyginant neturtinę žalą). Gvildendamas problemas, susijusias su materialinės atsakomybės pagal darbo teisę instituto teisiniu reglamentavimu bei taikymu praktikoje, darbas turėtų prisidėti prie nuoseklios darbo teisės doktrinos formavimo ir įgyvendinimo.

Darbo tikslas- pateikti materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų ir subjektų teisinio reglamentavimo ypatumus, taikymo teismų praktikoje tendencijas, gilintis į teorijoje ir praktikoje iškylančias problemas bei pateikti šių problemų sprendimo variantus. Atsižvelgiant į tai, **tyrimo objektas** yra sudarytas iš keletos sudedamųjų dalių. Visų pirma, siekiant ištirti materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygas ir subjektus, aptariama šios atsakomybės samprata, t.y. jos paskirtis bei funkcijos. Lyginant DK ir DĮK, užsienio valstybių materialinės atsakomybės teisinį reguliavimą, pateikiant dėmesio vertą Lietuvos ir kitų šalių teisminę praktiką, apžvelgiamos mūsų nagrinėjamo instituto sąlygos. Galiausiai,

¹ Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² Darbo įstatymų kodeksas, patvirtintas 1972 m. birželio 1 d. įstatymu // Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

aptariant teorijoje bei praktikoje iškylančias problemas, analizuojami materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai.

Tyrimo metodika- siekiant tyrimo tikslo, darbe remiamasi istoriniu, lyginamuoju, loginiais (indukcijos ir dedukcijos) bei sisteminės analizės metodais. Daugiausia naudotasi lyginamuoju metodu, siekiant išanalizuoti Lietuvos, užsienio valstybių ir ES teisės aktus, reglamentuojančius materialinę atsakomybę, taip pat nagrinėjant Lietuvos ir užsienio valstybių mokslininkų darbus bei publikacijas. Remiantis sisteminės analizės metodu, tiriami atskiri materialinės atsakomybės pagal darbo teisę klausimai, pavyzdžiui, darbdavio kaltė, darbuotojo teisinis subjektiškumas. Rengiant magistro darbą, taip pat naudotasi ir istoriniu metodu, tiriant senesnes bei šiuo metu galiojančias darbo įstatymų normas.

Darbo mokslinis naujumas- atsižvelgiant į DK įtvirtintą galimybę reikalauti ir neturtinės žalos atlyginimo, darbe išsamiai tiriama šios žalos samprata, taip pat apžvelgiamas neturtinės žalos traktavimas Lietuvos ir užsienio teismų veikloje. Šiuo ir kitais aktualiais klausimais darbe nestokojama statistinės medžiagos.

Tyrimo šaltiniai- siekiant tyrimo tikslo, darbe yra analizuojama Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisės doktrina, Lietuvos ir ES teisės aktai, teismų ir kitų institucijų praktika. Pabrėžtina, kad nors Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikančios materialinės atsakomybės pagal darbo teisę normas, nestinga, vis dėlto, kai kurie šio instituto klausimai (pavyzdžiui, neturtinė žala) teisminių apibendrinimų gausa nepasižymi. Kita vertus, šį stygių atperka nemenka Lietuvos ir užsienio šalių specialioji literatūra. Kalbant apie lietuviškąją, paminėtini docento V. Nekrašo moksliniai darbai, tarp jų ir chrestomatine tapusi knyga „Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė“³, taip pat profesoriaus V. Mikelėno veikalai. Darbdavio materialinės atsakomybės klausimais dažnai pasitelkiama Jungtinių Amerikos Valstijų teisinės tematikos leidiniais (*Law Reports*). Darbe taip pat nagrinėjama įvairių konferencijų medžiaga bei institucijų duomenys, skelbiami internete.

Ginami teiginiai: 1) materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutu nėra siekiama nubaudimo; 2) socialinis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų garantuoja dalinį žalos atlyginimą; 3) materialinės atsakomybės teisinį subjektiškumą sąlygoja ne tik buvimas darbo teisinių santykių šalimi.

³ Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. Vilnius: Mintis, 1984.

I. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę samprata

Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę (angl.- *Material Responsibility under Labour Law*) samprata apima šio instituto istorinę raidą, paskirtį ir funkcijas. Tai daugiau teisės doktrinos formuojama sritis, įtakojanti teisinio reglamentavimo, o tame tarpe ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektų ir sąlygų, kryptis. Kaip ir kiekvieno teisinio reiškimo, taip ir materialinės atsakomybės darbo teisėje samprata, priklausomai nuo šalyje vykstančių politinių, ekonominių procesų, kinta, modifikuojasi. Iškalbingas pavyzdys- sovietmečio darbo teisės doktrinoje bene pagrindine instituto funkcija buvo laikomas asmens nubaudimas⁴, tuo tarpu šiandien tokia pozicija nesusilaukia plataus mokslininkų pripažinimo. Nepaisant šių istorinio laikmečio padiktuotų niuansų, vieningus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę instituto idėjinius pradmenis galima ir būtina išskirti.

Kalbant apie materialinės atsakomybės darbo teisėje sampratą, visų pirmiausia pabrėžtina jos paskirtis, tai yra, įstatymų leidėjo, suteikusio materialinės atsakomybės idėjoms juridinę galią, siekis. Šis institutas, kaip ir darbo teisės šaka apskritai, iškilo kaip socialinio kompromiso tarp darbuotojo ir darbdavio paieškų rezultatas⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau tekste- LAT), analizuodamas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę paskirtį, priduria, kad „...šių santykių atitinkamą reguliavimą <...> nulemia tai, kad darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises“⁶. Tad darbuotojui esant akivaizdžiai silpnesnei darbo teisinių santykių šaliai nei ekonomiškai pajėgus darbdavys, tikslinga yra eliminuoti atvejus, kai darbdavys ignoruoja darbuotojų saugos ir sveikatos darbe taisykles arba piktnaudžiaudamas savo dominuojančia padėtimi, iš darbuotojo darbo užmokesčio išskaito nepagrįstai dideles sumas. Kita vertus, šis institutas stoja ir darbdavių pusėn- aplaidus, o kartais ir sąmoningai piktybiškas elgesys su darbdavio turtu nelieka nepastebėtas. Turėdama omenyje šiuos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę instituto atsiradimą lėmusius veiksnius, darbo teisės doktrina išskiria tokias mūsų nagrinėjamo instituto funkcijas:

1. žalos, padarytos kitam darbo teisinių santykių subjektui, atlyginimas⁷;

⁴ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988. P. 223.

⁵ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 147.

⁶ LAT CBS 2000 m. birželio 22 d. nutartis c. b. UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus, Nr. 3 K – 3 – 649/2000, kat. 4.

⁷ *Cit. Op.* 3. P. 11.

2. prevencinė (auklėjamoji) funkcija, skatinanti darbuotojus tausoti darbdavio turta, stiprinanti darbo drausmę⁸;
3. darbuotojo darbo užmokesčio apsaugojimas nuo neteisingų ir nepagrįstų išskaitymų⁹.

Minėta, jog tarybinė teisės literatūra pripažino ir darbininkų bei tarnautojų nubaudo funkciją. Šiandienos darbo teisės doktrina apie pastarąją funkciją prabyla tik darbdavio materialinės atsakomybės kontekste. Teigiama, kad darbdavio materialinės atsakomybės, vienos iš darbuotojo pažeistų turtinių ir neturtinių teisių ir interesų gynybos būdų, pagrindinė funkcija yra nubausti teisės pažeidėją, greta to ir kompensuoti nukentėjusiajam nuostolius¹⁰. Autorė, atsižvelgdama į materialinės atsakomybės pagal darbo teisę turtinę prigimtį, šios mokslininkų nuomonės nepalaiko. Net ir tais atvejais, kai darbuotojui žala padaroma itin pavojingais deliktais, pavyzdžiui, asmens sužalojimu, siekiant darbdavio nubaudo, reikalauti iš jo (socialinio draudimo įstaigų) daugiau, nei buvo patirta žalos, remiantis šiandieną galiojančiais teisės aktais, negalima. Tad veikiau darbdavio materialinė atsakomybė (taip pat ir socialinio draudimo įmokų diferencijavimas) yra ne tik žalos kompensavimo, bet ir *drausminimo* priemonė. Kitaip yra bendrojoje teisėje, žinančioje specialią nuostolių rūši- baudinius nuostolius (angl.- *punitive (exemplary) damages*), kurie atlieka ne tik kompensacinę, bet ir nubaudo funkciją, iš atsakovo priteisiamai nuostolių sumai keliskart viršijant padarytos žalos dydį¹¹. Grįždami prie Lietuvos teisės sistemos, galime teigti, kad darbdaviai už ypač svarbių darbuotojo interesų pažeidimą nubaudžiami, patraukiant juos administracinėn (tarkime, už Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso¹² penktajame skirsnyje („Administraciniai teisės pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje“) numatytų veikų atlikimą) arba baudžiamojon atsakomybėn (pavyzdžiui, dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso¹³ 176 straipsnyje įtvirtinto nusikaltimo („Darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimas“) įvykdymą). Beje, pirmoji teisinė atsakomybė darbdaviams yra taikoma pakankamai dažnai- Valstybinės darbo inspekcijos (toliau tekste- VDI) duomenimis, nutarimų skirti darbdaviams, darbdaviui atstovaujantiems ir darbdavio įgaliotiems asmenims baudą per 2005 metų sausio 1 d.- gruodžio 31 d. laikotarpį priimta 1130, skirtoms baudoms sudarant 648870 litų sumą. Tuo pačiu laikotarpiu administracinių teisės pažeidimų protokolų dėl darbo įstatymų,

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 355.

⁹ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, t. 25(17), 2002. P. 81-88.

¹⁰ *Cit. Op.* 8. P. 362.

¹¹ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 59.

¹² Administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

¹³ Baudžiamasis kodeksas, patvirtintas 2000 m. rugsėjo 26 d. įstatymu Nr. VIII-1968 // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimo pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41 straipsnio 1 ir 2 dalis darbdaviams, darbdaviui atstovaujantiems ir darbdavio įgaliotiems asmenims įforminta 1047. Duomenys apie nelaimingus atsitikimus darbe 2003-2004 metais pateikiama 1 lentelėje¹⁴:

1 lentelė. Nelaimingų atsitikimų darbe 2003-2004 metais statistiniai duomenys

Būklės rodikliai	Nelaimingi atsitikimai darbe, dėl kurių surašyti N - 1 formos aktai							
	Iš viso		Lengvų		Sunkių		Mirtinų	
	2003 m.	2004 m.	2003 m.	2004 m.	2003 m.	2004 m.	2003 m.	2004 m.
Iš viso nelaimingų atsitikimų darbe	2664	2665	2385	2402	162	173	117	90
Iš jų neblaiviems	88	94	29	32	26	33	33	29
Proc.	3,3	3,5	1,2	1,3	16,0	19,1	28,2	32,2

¹⁴ <http://www.vdi.lt/>, Vilnius [2006-04-04].

II. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygos

2.1. Žala

Žala- esminė materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga, mat būtent jos padarymas inicijuoja naują teisinį- materialinės atsakomybės- santykį. Žala darbo teisės ir civilinės teisės, išskiriančios bendrąsias turtinės atsakomybės sąlygas, doktrinoje skirstoma gana įvairiai. Populiariausia žalos klasifikacija yra žalos skirstymas priklausomai nuo objekto, kuriam ji padaryta, prigimties į turtinę ir neturtinę¹⁵. Darbo teisės teoretikai V. Tiažkijus, R. Petravičius ir G. Bužinskas, taip pat ir civilinės teisės specialistas V. Mikelėnas žalą pagal jos atlyginimo pobūdį skirsto į:

- 1) visiškai atlyginamą (turtui);
- 2) iš dalies atlyginamą (sveikatai, neturtinė žala)¹⁶.

Darbo teisėje žala darbuotojo sveikatai klasifikuojama į:

- 1) žalą dėl sveikatos (kūno) sužalojimo arba kitokio pakenkimo jai (profesinė liga);
- 2) žalą dėl gyvybės atėmimo¹⁷.

Žala yra viena iš keleto materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų, neišvengusių reikšmingų teisinio reglamentavimo pokyčių. Svarbiausias iš jų- dabar ir DK įtvirtintas žalos skirstymas į turtinę ir neturtinę. Atsižvelgiant į šį neabejotinai svarų poslinkį, reikalingą teorinių apibendrinimų, žalos, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, esmė darbe atskleidžiama, naudojant labiausiai teisės doktrinoje pripažįstamą žalos klasifikaciją į turtinę ir neturtinę.

2.1.1. Turtinė žala

Civilinės teisės doktrinoje turtinę žalą įprasta skirti į tiesioginę tikrąją žalą ir negautas pajamas. Tiek senajame Lietuvos TSR civiliniame kodekse¹⁸, tiek naujajame Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse¹⁹ (toliau tekste- CK) kalbama apie asmens turto netekimą arba sužalojimą, turėtas išlaidas (tiesioginė tikroji žala, angl.- *direct damage*, lot.- *damnum emergens*) ir negautas pajamas (angl.- *lost profit*, lot.- *lucrum cessans*), kurias asmuo būtų

¹⁵ *Cit. Op.* 11. P. 144.

¹⁶ *Cit. Op.* 5. P. 160; *Cit. Op.* 11. P. 143-144.

¹⁷ Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40(32), 2003. P. 74-84.

¹⁸ Civilinis kodeksas // *Valstybės žinios*, 1964, Nr. 19-138.

¹⁹ Civilinis kodeksas, patvirtintas 2000 m. liepos 18 d. įstatymu Nr. VIII-1864 // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų²⁰. DĮK ši turtinės žalos klasifikacija dėmesio nesusilaukė- vadovaujantis šio įstatymo 142 straipsniu, iš darbuotojo buvo galima reikalauti atlyginti tik tiesioginę tikrąją žalą. Pastaroji specialiojoje teisės literatūroje buvo apibrėžiama gana aiškiai- ja buvo laikomas turto netekimas, turto vertės sumažinimas, išlaidos, turėtos dėl turto atstatymo arba naujo įsigijimo, sumos, kurios buvo išmokėtos be pagrindo arba dėl teisės pažeidimo, pereikvotų dėl aplaidaus darbo gaminant produkciją medžiagų vertė, prieš laiką susidėvėjusių staklių, įrengimų, transporto priemonių vertė, baudų, debitorinio išskolinimo neišieškojimu (senaties terminų praleidimu) padaryti nuostoliai ir pan.²¹. Šiandien, galiojant DK, tikrosios žalos samprata yra nepakitusi- DK 253 straipsnis, formuojantis neišsamų darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų sąrašą, įpareigoja darbuotoją atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo), medžiagų pereikvojimo, baudų²² ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų ir kt. Kaip matome, sprendžiant, kas tai yra tikroji tiesioginė žala, akcentuojamos realiai patirtos faktinės išlaidos. Tokios pat pozicijos laikosi ir LAT, dėl darbuotojo kaltės priskaičiuotų, tačiau nesumokėtų į valstybės biudžetą, delspinigių nekvalifikavęs kaip darbdaviui sukeltos tikrosios tiesioginės žalos²³. Kitas aspektas, buvęs ypač aktualus, galiojant DĮK, - patirtų faktinių išlaidų atskyrimas nuo negautų pajamų, kurias darbdavys būtų galėjęs gauti, jeigu darbuotojas būtų tinkamai atlikęs savo darbinės pareigas. Įdomus to pavyzdys, pateiktas docento V. Nekrašo: „...baudų už nelaiku pagamintą produkciją neišieškojimo negalima laikyti tiesiogine žala, nes tokiu atveju nesumažėja joks organizacijai priklausantis turtas. Tokių baudų sumos yra negautos pajamos“²⁴.

Minėta, jog pagal DĮK 142 straipsnį darbuotojo materialinė atsakomybė dėl negautų pajamų buvo negalima. Tarkime, darbuotojas sugadino stomatologinę įrangą už 150 litų, dėl to stomatologijos kabinetas nesuteikė paslaugų už 5000 litų. Šiuo atveju iš darbuotojo būtų buvę galima išieškoti 150 litų, taip pat atlyginimą už įrangos taisymo darbus. Be abejonės, darbuotojo veikoje nenustačius tyčios, tokia įstatymo pozicija, išsauganti bene vienintelį darbuotojo pragyvenimo šaltinį- darbo užmokestį, buvo pateisinama. Vis dėlto, praktikoje neretai pasitaikydavo atvejų, kai darbdavio turtui ar turtiniams interesams didelė žala būdavo

²⁰ Šią klasifikaciją galime prilyginti kitam civilinės teisės doktrinoje sutinkamam žalos skirstymui į tiesioginę (realią žalą) ir netiesioginę (negautos pajamos). Žr. *Cit. Op.* 11. P. 144.

²¹ *Cit. Op.* 4. P. 224-225.

²² Pabrėžtina, kad dėl darbuotojo kaltės darbdavio turėtos išmokos, pasireiškusios bauda, atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas. Žr. LAT CBS 2005 kovo 2 d. nutartis c. b. UAB „Laugina“ v. R. Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

²³ LAT CBS 2003 m. vasario 3 d. nutartis c. b. UAB „Utenos skalva“ v. J. Vijaikis, Nr. 3K-3-201/2003, kat. 7.3.1., 18.2., 39.2.3, 39.2.4.

²⁴ *Cit. Op.* 3. P. 21.

padaroma tyčinėmis veikomis. Net ir tokiais atvejais negautų pajamų (mūsų pateiktu pavyzdžiu- 5000 litų) DĮK iš darbuotojo išieškoti neleido, o tik neribojo jo materialinės atsakomybės. Darbo teisės teoretikų toks reguliavimas, neapsaugantis nuo galimų darbuotojo piktnaudžiavimo atvejų, ne kartą kritikuotas²⁵. Be to, ši nuostata neatitiko po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo pakitusių ekonominių sąlygų- privačiai nuosavybei pakeitus valstybinio turto monopoliją, patirta turtinė žala tiesiogiai įtakėjo privataus verslo darbdavio plačiąją prasme- ekonomines galimybes. O šios taipogi neatsiejamos nuo darbuotojo gerbūvio. Kaip matome iš DK 275 straipsnio 1 dalies, ši problema išspręstatlygintinos žalos dydį pagal šią dalį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Suprantama, ši naujovė nereiškia, jog darbuotojui visada teks atlyginti *visą* tiesioginę tikrąją žalą ir *visas* negautas pajamas- visiška darbuotojų materialinė atsakomybė ir toliau išlieka veikiau išimtimi, o ne taisykle. Sutinkamai su DK 254 straipsniu, ši nuostata reiškia, jog darbuotojas *paprastai* privalės atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Pavyzdžiui, darbuotojas, pereikvodamas medžiagas, skirtas gamybos procesui, padarė žalos už 1000 litų, dėl to darbdavys negavo pajamų už 5000 litų. Darbuotojo vidutinis mėnesinis užmokestis- 1200 litų. Šiuo atveju maksimali suma, kurią darbuotojas gali gražinti- 3600 litų²⁶ (3 × 1200). Į šią sumą įeina tikroji tiesioginė žala (1000 litų), taip pat tam tikra dalis negautų pajamų (2600 litų). Likusią negautų pajamų dalį (2400 litų) darbdavys bus priverstas priskirti nuostoliams, kadangi jų dėl darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės principo išieškoti negalės.

Su prieš tai minėtomis darbo teisės specialistų pastabomis susijusi ir kitas svarbus teisinio reguliavimo pokytis, leidžiantis darbdaviui iš darbuotojo, žalą padariusio tyčia, reikalauti atlyginti *visą* žalą (DK 257 str. 2 d.). Tai reiškia, jog į darbuotoją bus nukreiptas išieškojimas ne tik dėl atsiradusios tiesioginės tikrosios žalos, negautų pajamų, bet ir dėl kitų turtinio pobūdžio praradimų. Sprendžiant, kas apart negautų pajamų ir tiesioginės tikrosios žalos įeina į *visos* žalos sąvoką, tikslinga remtis CK 6.249 straipsniu, aptartu žemiau.

Esant darbdavio materialinei atsakomybei, turtinė žala yra darbuotojo turtinio intereso pažeidimas, dėl kurio nukenčia darbuotojo turtinė padėtis²⁷. Turtinės žalos elementai, kai nukentėjusysis yra darbuotojas, kiek skiriasi nuo anksčiau aptartųjų. Tai nulemia ta aplinkybė, kad darbdavio materialinė atsakomybė yra reglamentuojama civilinės teisės normomis²⁸ (DK 249 str.), tad ir darbdavio padarytos darbuotojui žalos sąvoka turi

²⁵ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // Mokslo darbai. Teisė, Nr.33(2), 1999. P. 51-57.

²⁶ Laikant, jog darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės pagrindų nėra.

²⁷ *Cit. Op.* 8. P. 364.

²⁸ Išskyrus atvejus, kai darbuotojas yra apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu- darbdavio materialinė atsakomybė įgyvendinama pagal socialinės apsaugos teisės normas.

būti aiškinama remiantis CK nuostatomis. Sutinkamai su CK 6.251 straipsnyje įtvirtintu visiško žalos atlyginimo principu, į darbdavio padarytą turtinę žalą įeis ne tik tiesioginė tikroji žala, darbuotojo negautos pajamos, bet ir kitos CK 6.249 straipsnyje išvardintos žalos sudedamosios dalys, tai yra, dėl teisės pažeidimo darbdavio gauta nauda, išlaidos, skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti, išlaidos, susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu bei išlaidos, susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka. Šių papildomų turtinės žalos elementų išieškojimo iš darbdavio teisinė galimybė siejama ne tik su tuo, kad darbdavys yra ekonomiškai stipresnė darbo teisinių santykių šalis, bet ir su ta aplinkybe, kad DK ribota materialinė atsakomybė nustatoma tik darbuotojui. Vis dėlto, minėtuju CK 6.249 straipsniu, darbuotojams reikalaujant turtinės žalos atlyginimo, bus vadovujamasi ne visais atvejais- aktualiausią darbdavio materialinės atsakomybės faktinį pagrindą, t.y. darbuotojo sveikatos sužalojimą, reglamentuoja CK 6.283 straipsnis, o darbuotojui buvus apdraustam nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (toliau tekste- nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas), žala darbuotojo sveikatai bus kompensuojama Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo²⁹ (toliau tekste- Draudimo įstatymas) nustatyta tvarka. Toliau dėl darbuotojo sužalojimo ar profesinės ligos sukeltos turtinės žalos elementai, numatyti šiuose dviejuose teisės šaltiniuose, aptariami kiek plačiau.

Minėta, jog pagal DK darbdavio materialinė atsakomybė reglamentuojama CK, išskyrus atvejus, kai darbuotojas, remiantis Draudimo įstatymu, yra apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu³⁰. Tad šiandieną sužalojus darbuotojo sveikatą ar jam susirgus profesine liga, galimi du alternatyvūs tokios žalos kompensavimo būdai: darbdavio materialinė atsakomybė pagal CK (darbuotojui esant neapdraustam nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu) ir socialinis draudimas³¹. Teisės doktrinoje esminiu skirtumu tarp šių žalos atlyginimo būdų laikomas požymis, kad civilinė atsakomybė reiškia visišką padarytos žalos kompensavimą³², skirtingai nei socialinis draudimas nuo nelaimingų

²⁹ Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5114.

³⁰ Darbdavio materialinė atsakomybė yra reguliuojama ir Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo (Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1656) (toliau tekste- Laikinasis įstatymas), kurio taikymas yra ribojamas laiko atžvilgiu, t.y. vadovaujantis šio įstatymo 23 straipsnio 7 dalimi įstatymas taikomas atlyginti žalą: 1) dėl nelaimingų atsitikimų darbe, įvykusių iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai, ir susirgimų profesine liga, kurie nustatyta tvarka buvo pripažinti profesinėmis ligomis iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai; 2) dėl susirgimų profesine liga, nustatyta tvarka pripažintų profesinėmis ligomis nuo 2000 m. sausio 1 d. iki 2001 m. liepos 1 d. tiems nukentėjusiesiems, kurie nebuvo apdrausti pagal Draudimo įstatymo nuostatas.

³¹ Nuo 2000 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Draudimo įstatymas įtvirtina *privalomą* asmenų, numatytų šio įstatymo 4 straipsnyje, draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, tad šis žalos kompensavimo mechanizmas šiandien taikomas dažniau nei darbdavio materialinė atsakomybė.

³² Bent *teisiniu* požiūriu, nes vargu ar galima *visiškai* kompensuoti dėl sveikatos sužalojimo patirtą žalą, nesvarbu, kokie žalos atlyginimo būdai yra inicijuojami.

atsitikimų darbe³³. Remiantis CK 6.283 straipsniu, taikomu atlyginant žalą sveikatos sužalojimo atveju, už žalą atsakingas asmuo įpareigojamas nukentėjusiajam atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą (plačiau apie neturtinę žalą- tolesniame skirsnyje). Tokiu atveju nuostolius sudaro: 1) negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu jo sveikata nebūtų sužalota; 2) su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (gydymo, papildomo maitinimo, vaistų įsigijimo, protezavimo, sužaloto asmens priežiūros, specialių transporto priemonių įsigijimo, sužaloto asmens perkvalifikavimo išlaidos ir kitos grąžinti sveikatą būtinos išlaidos)³⁴. Tokį pat platų turtinės žalos, patirtos dėl sveikatos sužalojimo, sudedamųjų dalių spektrą numato DK 283 straipnio 2 dalis, kaip ir minėtasis CK straipsnis, įgyvendinama tik tada, kai darbuotojas nėra apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu. Negautos pajamos tokiu atveju sumažėjęs darbo užmokestis dėl darbuotojo visiško ar dalinio nedarbingumo. Skaičiuojant iki sužalojimo darbuotojo gautas pajamas, reikėtų apskaičiuoti darbuotojo gautą vidutinį darbo užmokestį (vadovaujantis Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 patvirtinta Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka³⁵, Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1176 patvirtinta Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka³⁶). Negautos pajamos apskaičiuojamos kaip pajamų, kurias darbuotojas gavo arba realiai galėjo gauti iki sveikatos sužalojimo, ir pajamų, kurias darbuotojas gauna po sveikatos sužalojimo, skirtumas³⁷.

Šiandieną nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu apsidraudęs darbuotojas gali tikėtis panašių kompensuojamų dydžių. Nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusi nauja Draudimo įstatymo redakcija numato nukentėjusiųjų gydymo ir medicininės reabilitacijos paslaugų kompensavimą, beje, patikint šių paslaugų atlyginimą teritorinėms ligonių kasoms Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo³⁸ nustatyta tvarka. Iki tol Draudimo įstatymui numačius tik negautų pajamų atlyginimą, toks papildomų išlaidų kompensavimo įtvirtinimas, be abejo, vertintinas teigiamai. Darbo teisės teoretikų tarpe iki šios Draudimo įstatymo redakcijos įsigaliojimo ne kartą polemizuota dėl teisinės apdraustųjų ir neapdraustųjų nelygybės, pastariesiems galint išsieškoti su sveikatos grąžinimu susijusias

³³ Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // *Jurisprudencija*, t. 56(48), 2004. P. 61-68.

³⁴ *Cit. Op.* 8. P. 249.

³⁵ Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 52-2326.

³⁶ Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr. 1176 „Dėl Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo ir kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios“ // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 74-3175.

³⁷ *Cit. Op.* 8. P. 369-370.

³⁸ Sveikatos draudimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 123-5512.

išlaidas CK 6.283 straipsnio numatyta tvarka³⁹. T. Bagdanskio nuomone, esant tokiai situacijai, darbdavys praranda budrumą ir motyvaciją siekti užtikrinti darbų saugumą ir apdraustųjų darbuotojų sveikatą⁴⁰. Šis ir kiti teisininkai tvirtino, kad apdraustojo darbuotojo teisėti interesai žalos atsiradimo atveju būtų labiau užtikrinti, jei kitas išlaidas darbuotojas turėtų teisę išsieškoti pagal CK⁴¹. Teigta, kad CK įtvirtina visiško žalos atlyginimo principą, todėl laikytina, kad tuo atveju, jei vadovaujantis specialiaisiais įstatymais atlyginant žalą, ji nėra atlyginama visiškai, visiško žalos atlyginimo darbuotojui principas turi būti įgyvendinamas vadovaujantis civilinės teisės nuostatomis⁴². Šiandieną Draudimo įstatymui leidžiant reikalauti ir gydymo bei medicininės reabilitacijos paslaugų kompensavimo, tokios diskusijos tebėra aktualios, mat net ir išsieškojus šioms paslaugoms skirtas išlaidas, visiško žalos atlyginimo principas, numatytas CK 6.251 ir 6.283 straipsniuose, gali būti neįgyvendintas⁴³. Tokiais atvejais nekompensuotas išlaidas, remiantis prieš tai išdėstytais argumentais, CK numatyta tvarka turėtų atlyginti darbdavys. Tad kai kurių autorių išvada, kad materialinė darbdavio atsakomybė gali būti ne tik kaip alternatyvus, bet ir kaip papildomas žalos sveikatai atlyginimas⁴⁴, teoriniu požiūriu vertinga ir šiandien. Belieka tik pažymėti LAT ne kartą išdėstyta poziciją papildomų išlaidų (senojo CK 498 straipsnio prasme) atlyginimo klausimu- šios išlaidos turi būti atlygintos, teismui nustačius, kad: 1) papildomos išlaidos buvo reikalingos (būtinios); 2) papildomos išlaidos yra realios, tai yra, kad nukentėjusiajam reikalingą medicininę pagalbą atitinkamos gydymo įstaigos suteikė už tam tikrą atlyginimą⁴⁵. Tad, pavyzdžiui, nukentėjusiojo teisė į papildomų išlaidų, skirtų priežiūrai (buitinių darbų atlikimui) atlyginimą, LAT pripažįstama tais atvejais, kai šių darbų pats nukentėjusysis negalėjo atlikti, dėl to už tam tikrą atlyginimą naudojosi kito asmens paslaugomis⁴⁶.

³⁹ Išlaidų, turėtų dėl sveikatos sužalojimo, atlyginimą taip pat numatė 1964 m. CK 498 straipsnio 1 dalis, 1997 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo 6 straipsnis.

⁴⁰ *Cit. Op.* 17. P. 77.

⁴¹ *Ibidem; Cit. Op.* 33. P. 63.

⁴² *Cit. Op.* 8. P. 366.

⁴³ Sveikatos draudimo įstatymo 9 straipsnyje numatyta, kad iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto apmokamos šios asmens sveikatos priežiūros paslaugos: prevencinė medicinos pagalba, medicinos pagalba, medicininė reabilitacija, slauga, socialinės paslaugos bei patarnavimai, priskirti asmens sveikatos priežiūrai, ir asmens sveikatos ekspertizė. Tad, tarkim, nukentėjusiojo perkvalifikavimui skirtos išlaidos socialinio draudimo išmokomis nebūtų atlygintos.

⁴⁴ *Cit. Op.* 33. P. 63.

⁴⁵ LAT 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“ // *Teismų praktika*, 1997, Nr. 5-6. P. 149-156.

⁴⁶ LAT CBS 2002 m. kovo 27 d. nutartis c. b. M. Garliauskaitė v. Šiaulių miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-527/2002, kat. 7.1.

2.1.2. Neturtinė žala

Lietuvos civilinės teisės doktrinoje asmens patirtos neturtinės žalos (angl.- *non-pecuniary damage, non-material damage*) koncepcija figūruoja ne vieną dešimtmetį- jau tarybinio CK 7 ir 7¹ straipsnis už tikrovės neatitinkančių žinių, žeminančių asmens garbę ir orumą, paskelbimą nustatė moralinės žalos atlyginimą. Kitaip yra Lietuvos darbo teisės moksle, apie savarankišką šį teisės fenomeną darbo teisėje pradėjusiame diskutuoti tik visiškai neseniai, prieš priimant naująjį DK. Veiksniais, inspiravusiais šią diskusiją buvo atvejai, kada teismai atmesdavo darbo santykių šalies reikalavimus atlyginti neturtinę žalą vien todėl, kad ši galimybė darbo teisės norminių aktų nebuvo numatyta⁴⁷. Be abejonės, 1964 m. CK 7 ir 7¹ straipsniai, ginantys asmens garbę ir orumą bei nuo 2001 m. liepos 1 d. galiojančio CK 1.114 straipsnis, reglamentuojantis asmens neturtinių teisių ir vertybių apsaugą, 6.250 straipsnio 2 dalis, įpareigojanti neturtinę žalą atlyginti visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo, šią spragą kiek užpildė. Vis dėlto, darbo teisinių santykių sferoje galimi tam tikri specifiniai neteisėti veiksmai, kurių sukelta neturtinę žalą grįsti minėtomis CK nuostatomis būtų buvę sudėtinga⁴⁸. Būtent todėl nuo 2003 m. sausio 1 d. taikomame DK jo 250 straipsnis įpareigoja darbo teisinių santykių šalis atlyginti kitai šaliai padarytą neturtinę žalą *visais* atvejais, kai tik ji padaryta. Verta pažymėti, kad nors nuo DK, o tuo pačiu ir jo 250 straipsnio, įsigaliojimo praėjo daugiau nei 3 metai, teismų praktika šio straipsnio taikymo klausimu dar nėra aiški, mat bylų, kuriose reikalaujama atlyginti neturtinę žalą, remiantis minėtu DK straipsniu, nėra gausu. Neturtinės žalos atlyginimo statistika LAT veikloje pateikiama 2 lentelėje:

2 lentelė. Neturtinės žalos atlyginimas LAT praktikoje (nuo 2001 m.)

Teisinis pagrindas	Reikalavimas patenkintas	Reikalavimas nepatenkintas
DK 250 str.	3 atvejai	2 atvejai (DK ginčo metu dar negaliojo)
CK 6. 284 str.	1 atvejis (įvykio nepripažinus draudiminiu, taikytos deliktinę darbdavio atsakomybę reglamentuojančios normos)	-

⁴⁷ Pavyzdžiui, LAT CBS 2003 m. lapkričio 5 d. nutartyje c. b. N. Chmelevskienė v. UAB „Club & Company“, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1. ieškovės reikalavimas atlyginti neturtinę žalą, kuri buvo padaryta atsakovo neteisėtais veiksmais nutraukiant darbo sutartį, teismo buvo atmestas, kadangi ginčo įvykio metu dar negaliojo DK 250 straipsnis; LAT CBS 2005 m. sausio 10 d. nutartyje c. b. UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė, A. Bukauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7. tuo pačiu pagrindu netenkintas darbdavio juridinio asmens reikalavimas atlyginti neturtinę žalą dėl prekių trūkumo.

⁴⁸ Tarkim, darbuotojui tyčia sugadinus darbdavio turtą, šiam prisiteisti neturtinės žalos atlyginimą iki naujojo DK įsigaliojimo nebuvo teisinio pagrindo.

Daugumoje valstybių neturtinės žalos samprata yra teisės doktrinos arba teismų praktikos rezultatas, mat čia abejojama įstatyminių definicijų tikslingumu⁴⁹. Lietuvos Respublika, savo Civiliniame kodekse pateikusi neturtinės žalos apibrėžimą, yra viena iš retesnių išimčių. Tenka konstatuoti, kad CK 6.250 straipsnis ir yra pagrindinis orientyras teisės praktikams, aiškinantis, ar neturtinė žala buvo padaryta, nustatant jos dydį. Darbo teisės praktikams taip pat, kadangi DK 250 straipsnis ne tik nepateikia neturtinės žalos, padarytos kitai darbo teisinių santykių šaliai, sąvokos, bet ir nurodo neturtinės žalos dydį nustatyti, vadovaujantis CK nuostatomis, t.y. formuluojama blanketinė norma. Nepaisant to, kaip ne kartą yra pabrėžę darbo teisės teoretikai, teisinis pagrindas darbo teisinių santykių šaliai prisiteisti neturtinės žalos atlyginimą yra ne CK 6.250 straipsnis, o DK 250 straipsnis. Tad kaip gi neturtinė žala, ypač kylanti darbo teisinių santykių sferoje, suprantama pozityviojoje teisėje, teisės doktrinoje ir teismų praktikoje?

Sutinkamai su CK 6.250 straipsniu, neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinta pinigais. Darbo teisinių santykių sferoje tokie negatyvūs pojūčiai sukeliama ne tik pažeidus asmenines neturtines vertybes, pavyzdžiui, darbuotojo garbę ir orumą, neteisėtai panaudojus fizinį poveikį asmens kūnui (abu šie deliktai sukelia vadinamąją „asmeninę“ žalą⁵⁰), bet ir padarius turtinę žalą, tarkim, sugadinus tam tikrą vertingą darbdavio įrenginį. Tad, kaip pabrėžia LAT, tai gali būti „...tiek asmens fizinis skausmas, tiek dvasiniai išgyvenimai (tiek lydintys fizinį skausmą, tiek savarankiškai)“⁵¹. Reikia pabrėžti, kad priklausomai nuo darbo teisinių santykių subjekto, patyrusio neturtinę žalą, kiek skiriasi šios žalos samprata. Tad tikslinga yra išskirti tris šios žalos sampratų grupes:

- 1) neturtinė žala, patirta darbuotojo;
- 2) neturtinė žala, patirta darbdavio fizinio asmens;
- 3) neturtinė žala, patirta darbdavio juridinio asmens.

Neturtinė žala, sukelta darbuotojui ir darbdaviui fiziniam asmeniui, yra suprantama vienodai. Tai, be abejonės, nulemia ta aplinkybė, kad tiek darbuotojas, tiek darbdavys yra fiziniai asmenys, taip pat reaguojantys į „...dvasinius išgyvenimus, nepatogumus“ ir kt. Suprantama,

⁴⁹ Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Neturtinės žalos kompensavimas // *Justitia*, Nr. 2, 1998. P. 2-5, 22-25.

⁵⁰ *Ibidem*. P. 3.

⁵¹ LAT CBS 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S).

skiriasi šių asmenų neteisėti veiksmai, kuriais padaroma neturtinė žala. Kalbant apie darbuotoją, teisininkai jam padarytą neturtinę žalą apibrėžia kaip darbuotojo dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinę sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, darbuotojo reputacijos pablogėjimą ir kita, teismo įvertinta pinigais⁵². Tokios pat nuomonės yra ir LAT- vienoje iš keleto bylų, kuriose buvo taikytas DK 250 straipsnis, pagrindu priteisti ieškovei (buvusiai darbuotojai) neturtinės žalos atlyginimą jis pripažino atsakovo neteisėtų veiksmų (neteisėtai paskirtos drausminės nuobaudos, neteisėtai paskelbtos prastovos ir dėl to dalies darbo užmokesčio neišmokėjimo) įtaką ieškovės reputacijai, dvasinei ir emocinei būklei, sukeltiems nepatogumams⁵³. Kitoje byloje LAT teisėjų kolegija pritarė apygardos teismo sprendimui priteisti iš atsakovo darbdavio 2855, 46 lt. neturtinės žalos, pasireiškusiųsios dvasiniais išgyvenimais, stresu, pažeminimu, nestabilumo darbo santykiuose jausmu bei neužtikrintumu savo ateitimi, atlyginimą. Taip nusprendamas, kasacinis teismas pabrėžė, kad „...sprendžiant dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui, būtina įvertinti ir tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais. < . . > . Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, ypač jei darbdavio neteisėti veiksmai susiję su tokiomis kraštutinėmis teisinio poveikio darbuotojui priemonėmis, kaip atleidimas iš darbo be išpėjimo už darbo drausmės ar kitus darbo veiklos pažeidimus“⁵⁴. Atkreiptinas dėmesys, kad iki naujojo DK įsigaliojimo

⁵² Bagdanskis T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą // Vadovo pasaulis, Nr. 1, 2005. P. 55-59.

⁵³ LAT CBS 2005 m. kovo 9 d. nutartis c. b. A. Kukyčė v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, Nr. 3K-3-164/2005, kat. 16.2.4.

⁵⁴ *Cit. Op.* 51.

teismai darbuotojo patirtą neturtinę žalą pagal 1964 m. CK 7 ir 7¹ straipsnius ir 2001 m. CK 1.114 straipsnį siejo su jo garbės ir orumo pažeidimu, t.y. neturtinė žala asmeniui dėl neteisėto atleidimo iš darbo ar neteisėtai paskirtos drausminės nuobaudos, remiantis prieš tai darbdavio paskelbtais duomenimis, buvo atlyginama tik tokiu atveju, jeigu tokiais veiksmais atsakovas pažeidė ieškovo garbę ir orumą. 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartimi LAT pasisakė, kad „..vertinant, ar įsakymu dėl darbo sutarties nutraukimo pažeista darbuotojo garbė ir orumas, reikia vadovautis protingumo kriterijais ir atsižvelgti ne tik į ieškovo nuomonę, bet ir į nusistovėjusią praktiką, kuria sprendžiamas darbo sutarties nutraukimas, ar darbdavio pateikta informacija yra susijusi tik su darbo santykiais, ar išeina už jų ribų, ar darbdavys, pateikdamas tam tikrus duomenis apie asmenį, tik įgyvendina savo teisę vertinti jį kaip darbuotoją, ar informacija pateikiama įžeidžiant, žeminančia forma, siekiant moraliai sumenkinti darbuotoją ir kita. Nustačius faktą, kad darbdavio paskleisti duomenys nesusiję su darbo santykiais arba su jais susiję faktai išreikšti žeminančia, įžeidžiančia forma, galima ginti darbuotojo garbę ir orumą civilinės teisės nustatyta tvarka. Jeigu darbdavio nurodyti atleidimo iš darbo pagrindai, susiję su darbuotojo dalykinėmis, kvalifikacinėmis savybėmis, nagrinėjant darbo ginčą, nepasitvirtino, tai darbuotojo profesinės teisės yra apginamos darbo teisės numatytais būdais ir papildomai Civilinio kodekso 1.114 straipsnyje nustatyta tvarka neturėtų būti ginamos, jeigu nenustatyta, kad, nutraukiant darbo sutartį, buvo pažeista darbuotojo garbė ir orumas“⁵⁵. Kitoje LAT nutartyje teigiama, jog „būtina nustatyti, ar pateikdamas tam tikrus duomenis apie asmenį darbdavys įgyvendina savo teisę vertinti jį kaip darbuotoją, ar ši informacija pateikiama

⁵⁵ LAT CBS 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis c.b. A. Čuprinskas v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-980/2002, kat. 20.6.

įžeidžiama bei žeminama forma”⁵⁶. Šiandien, galiojant naujajam DK, taikomos tos pačios LAT išdėstytos taisyklės, t.y. nustačius faktą, kad darbdavio paskleisti duomenys išreikšti žeminama, įžeidžiama forma, darbuotojo darbo garbės sutinkamai su DK 36 straipsnio 7 dalimi ginama vadovaujantis CK. Pažymėtina, kad nors šiuo straipsniu darbo garbės gynimas patikimas civilinės teisės normoms, darbdavio prievolė atlyginti neturtinę žalą netaps civiline atsakomybe, t.y. prievolei atsirasti reikės ne civilinės atsakomybės, o materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų.

Minėta, jog neturtinė žala asmeniui gali pasireikšti ir paveikus jo kūną fiziškai, t.y. sukėlus vadinamąją fizinę žalą. Civilinės teisės doktrinoje akcentuojama, kad ši žala iš vienos pusės yra materialinė, pabrėžiant, kad ji padaryta žmogaus kūnui, o iš kitos – nematerialinė, t.y. pažeidusi jo dvasinę būseną. Sužalojus sveikatą, asmuo praranda dalį ar visą savo darbo užmokestį, turi gydymosi išlaidų ir t.t. Tačiau fizinė žala kartu visada reiškia, kad asmuo šalia fizinės negalios patiria ir dvasinį skausmą, išgyvenimų, kurių, deja, pinigais tiksliai įvertinti neįmanoma⁵⁷. Tai, kad padarius žalą sveikatai, yra padaroma ir neturtinė žala, pripažinta ir Europos Tarybos – rekomendacija valstybėms, Europos Tarybos narėms, savo įstatymuose numatyti teisę į neturtinės žalos atlyginimą, kai padaroma žala sveikatai, nustatyta Europos Tarybos Ministrų Komiteto 1975 m. kovo 15 d. rezoliucijoje Nr. (75) 7 „Dėl žalos, padarytos kūno sužalojimu ar mirtimi, atlyginimo”⁵⁸.

Nekyla abejonių, kad fizinės žalos sukeltus neigiamus padarinius gali patirti tiek darbuotojas, tiek darbdavys fizinis asmuo. Vis dėlto, darbo teisinių santykių pobūdis sąlygoja tai, kad fizinė žala, o tuo pačiu ir nemalonus emocinės pasekmės dažniau sukeliama darbuotojams. Tad neturtinės žalos, patirtos dėl neigiamo fizinio poveikio, t.y. sveikatos sužalojimo, atlyginimo įteisinimas CK 6.250 straipsnio 2 dalyje bei 6.283 straipsnio 1 dalyje visiškai atitinka darbuotojų, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesus. Vadovaujantis šiais CK straipsniais, darbuotojui, susirgusiam profesine liga ar patyrusiam nelaimingą atsitikimą darbe, neturtinės žalos fakto įrodyti nereikia, tik

⁵⁶ LAT CBS 2003 m. kovo 12 d. nutartis c.b. L. Paramonova v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-336/2003, kat. 20.6.

⁵⁷ *Cit. Op.* 49. P. 3.

⁵⁸ <http://www.coe.int/DefaultEN.asp>, Vilnius [2006-03-21].

tenka pagrįsti reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį⁵⁹. Kitaip yra darbuotoją apdraudus nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu- sutinkamai su Draudimo įstatymo nuostatomis, šis draudimas kompensuoja dėl draudiminio įvykio negautas pajamas bei dėl gydymo ar medicininės reabilitacijos turėtas išlaidas, t.y. nenumatomas neturtinės žalos atlyginimas⁶⁰. Tad, pavyzdžiui, darbuotojas, apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ir dėl to netekus 60 procentų darbingumo, neturi teisės į neturtinės žalos atlyginimą, priešingai nei neapdraustieji. Teismų ne kartą konstatuota, kad dėl tokio teisinio reglamentavimo apdraustieji ir neapdraustieji darbuotojai atsiduria nelygioje padėtyje. Anot LAT, atsižvelgiant į Draudimo įstatymo paskirtį, į tai, kad šis įstatymas neapima neturtinės žalos atlyginimo, taip pat į CK 6.250 straipsnio 2 dalį, numatančią neturtinės žalos atlyginimą visais asmens sveikatos sužalojimo atvejais, darytina išvada, kad CK 6. 283 straipsnio 4 dalis, įtvirtinanti, kad šis straipsnis taikomas tik tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo nėra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe, taikytina tik turtinės žalos atlyginimo apimtimi, t.y. teisę į neturtinės žalos atlyginimą išsaugo ir tie asmenys, kurie yra apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymu nustatyta tvarka. Kadangi neturtinė žala nukentėjusiajam neatlyginama pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą iš jam mokamo draudimo atlyginimo, šią žalą nukentėjusiajam privalo atlyginti už ją atsakingas asmuo (CK 6.263 str. 2 d. ir 6.283 str. 1 d.), remiantis CK 6.250 straipsnio 2 dalimi⁶¹. Darbo teisės teoretikai, analizuodami šią spragą, priduria, kad DK 250 straipsnis, įpareigojantis darbo sutarties šalis atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, nesieja šios žalos atlyginimo su kitais įstatymais, iš jų ir su Draudimo įstatymu⁶².

Nagrinęjant darbuotojo dėl neteisėto fizinio poveikio patirtą neturtinę žalą, kitas dėmesio vertas aspektas yra darbdavio kaltė. Aktualus šis klausimas ir praktiniu aspektu- juk pagal CK 6.250 straipsnio 2 dalį teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, be kita ko, taip pat privalo atsižvelgti į žalą padariusio asmens (t.y. darbdavio) kaltę. Turėdamas omenyje tai, kad atėmus asmens gyvybę, neturtinė žala už tai atsakingo asmens yra atlyginama visais atvejais, LAT visiškai neseniai priimtoje nutartyje teigia: „...tais

⁵⁹ Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P. 359-368; *Cit. Op.* 8. P.365.

⁶⁰ Tiesa, yra manančių kitaip, pavyzdžiui A. Verikas kai kurių neturtinės žalos atlyginimui būdingų aspektų išvelgia Draudimo įstatymo nustatytoje laidojimo pašalpoje, taip pat pačiame žalos atlyginimo būde, nes kompensuojama asmeninio pobūdžio žala. Žr. *Cit. Op.* 33. P. 63.

⁶¹ LAT CBS 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis c. b. N. Chmelevskienė v. UAB „Club & Company“, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1. ; LAT CBS 2004 m. birželio 7 d. nutartis c.b. A. Savickas v. AB „Panevėžio statybos trestas“, Nr. 3K-3-358/2004, kat. 39.6.2.12.

⁶² *Cit. Op.* 8. P. 378; *Cit. Op.* 59. P. 366.

atvejais, kai atlyginti neturtinę žalą darbdavio reikalauja darbe žuvusio asmens darbuotojo įpėdiniai ir išlaikytiniai, baudžiamasis tyrimas, kuriame sprendžiamas konkretaus darbuotojo atsakomybės dėl nelaimingo atsitikimo klausimas, negali būti privalomo civilinės bylos dėl neturtinės žalos atlyginimo sustabdymo pagrindas, nes darbdavys privalo atlyginti neturtinę žalą esant nelaimingam atsitikimo darbe faktui nepriklausomai nuo baudžiamosios bylos baigties ir jo konkretaus darbuotojo kaltės. <..>. Šie faktai reikšmingi, kai darbdavys regresu tvarka reikalauja atlyginimo iš kalto darbuotojo (DK 254, 255 straipsniai)⁶³.

Dar viena aplinkybė, galinti sukelti darbuotojui, taip pat darbdaviui fiziniam asmeniui neturtinę žalą, yra turtinės žalos (delikto turtui) padarymas. Kaip ir fizinės žalos atveju, sunaikinus ar sugadinus žmogaus turtą, sukeliama ne tik turtinė žala- greta jos nukentėjusysis gali patirti didesnę ar mažesnę dvasinę traumą⁶⁴. Aišku, patirtos turtinės žalos įrodymas dar nereiškia, kad tuo pačiu nukentėjusiajam padaryta ir neturtinė žala, t.y. ją taip pat reikia įrodyti. Vis dėlto, autorė mano esant vieną šios taisyklės išimtį- pripažinus, kad turtinė žala padaryta nusikaltimu, remiantis CK 6.250 straipsnio 2 dalimi, numatančia, kada neturtinė žala atlyginama visais atvejais, šios žalos fakto įrodyti nereiks. Įdomu tai, kad iki naujojo CK įsigaliojimo teismai neturtinės žalos sąryšį su turtine aiškino visiškai priešingai- anot jų, 1964 m. CK 485 straipsnis nenumatė moralinės žalos atlyginimo, nesant materialinės žalos. Šiuo požiūriu svarbi LAT suformuluota teisės aiškinimo ir taikymo taisyklė, jog atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek kartu, tiek atskirai⁶⁵.

Draudimo išmokomis neturtinė arba psichologinė žala (*psychic injury*) kompensuojama ir pagal Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau tekste- JAV) įstatymus. Šios valstybės mokslininkai bylas, kuriose keliamas neturtinės žalos atlyginimo klausimas, skirsto į tris kategorijas: 1) psichinis poveikis, sukeliantis fizinę žalą (pavyzdžiui, dėl streso darbe darbuotojas patiria širdies smūgį); 2) fizinis poveikis, lemiantis psichologinę žalą (pavyzdžiui, amputavus koją, darbuotojas suserga neuroze); 3) psichinis poveikis, sukeliantis psichologinę žalą (tarkime, prie darbuotojos pastoviai seksualiai

⁶³ LAT CBS 2006 m. sausio 11 d. nutartis c. b. I. T., R. T., M. T. ir A. T. v. UAB „Plungės lagūna“ ir AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-27/2006, kat. 16.2.1, 16.2.4, 44.5.2.16, 73.2.13 (S).

⁶⁴ *Cit. Op.* 49. P. 3.

⁶⁵ LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 11 d. nutartis c. b. V. Toropov v. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos Klaipėdos regiono departamento Pakrančių apsaugos tarnyba, Nr. 3K-7-688/2001, kat. 39.6.2.3.; LAT CBS 2002 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. E. Lukoševičius v. VĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3- 1108/2002, kat. 39.6.2.12.

priekabiaujant, ši patiria psichozės priepuolius)⁶⁶. Pastarosios kategorijos bylose, pastaruoju metu JAV ypač dažnose, įvertinamas vadinamasis *subjektyvusis* testas,- ar psichologinė žala veikiau nėra subjektyvi (t.y. išivaizduota) darbuotojo reakcija į normalias darbo sąlygas. Ši sąlyga pirmąkart Pensilvanijos teismų praktikoje įtvirtinta *Thomas v. Workmen's Compensation Appeal Board* byloje, kurioje aliejaus rafinavimo fabriko darbuotojo, sužaloto ugnies, nerviniai ir psichologiniai sunkumai (ugnies, nelaimingo atsitikimo pasikartojimo baimė), buvo pripažinti subjektyvios prigimties (*highly subjective nature*), todėl pagal Pensilvanijos Žalos atlyginimo darbuotojams įstatymą (*Workmen's Compensation Act*) neatlygintini. Antra, reikalaujama ir *objektyvių* įrodymų- nedviprasmiškų medicinos mokslo atstovų parodymų (*unequivocal medical testimony*), bylojančių apie psichologinio sutrikimo priežastis ir pobūdį⁶⁷.

Kalbant apie neturtinę žalą, patirtą darbdavio juridinio asmens, pažymėtina, kad tokios žalos apibūdinimą apunkina tiek teismų praktikos, tiek specialiosios literatūros šiuo klausimu stygius. Iš esamos literatūros aišku viena- darbdaviui juridiniam asmeniui padaryta neturtinė žala pasižymi tam tikra specifika, t.y. ji gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens, savybėmis, pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu, kt⁶⁸. Tai reiškia, kad darbdavio juridinio asmens neturtinės žalos samprata neapima vadinamosios fizinės žalos- juk gyvybės ar sveikatos kategorijos juridiniams asmenims apskritai nevertotinos. Tad darytina išvada, kad darbdavio juridinio asmens neturtiniai praradimai pasireiškia pakenkus tokioms jo asmeninėms neturtinėms vertybėms, kaip pavyzdžiui, juridinio asmens pavadinimui, taip pat padarius turtinę žalą. Pastarąjį atvejį puikiai iliustruoja vienintelė tokio pobūdžio LAT byla, kurioje darbdavys juridinis asmuo reikalavo neturtinės žalos atlyginimo, motyvuodamas tuo, kad darbuotojų padarytas prekių trūkumas sutrikdė įmonės finansinę, ūkinę veiklą, taip pat pakenkė įmonės reputacijai⁶⁹. Kaip ten bebūtų, šioje byloje darbdavio juridinio asmens dalykinės reputacijos sąvoka neanalizuota, mat ieškovo reikalavimas atlyginti neturtinę žalą dar pirmosios instancijos

⁶⁶ Darbo teisinių santykių kontekste tokius veiksmus draudžia Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100). Pagal šio įstatymo 5 straipsnį įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių bei kitokio persekiojimo, kai reaguojama į jo skundą dėl diskriminacijos, *etc.*

⁶⁷ Geoffrey L. Jones. Gray Areas and Gray Matter: Compensable Psychic Injury Under Pennsylvania Workmen's Compensation Law. *Worker's Compensation Law Review* (1988), Vol. 11, P. 46- 70.

⁶⁸ *Cit. Op.* 8. P. 377.

⁶⁹ LAT CBS 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė, A. Bukauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

teisme buvo atmestas⁷⁰. Apibūdinant darbdavio juridinio asmens patirtos neturtinės žalos sampratą, kiek gelbsti Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas⁷¹, padedantis išsiaiškinti, kas tai yra juridinio asmens dalykinė reputacija, kuo pasireiškia jos pablogėjimas. Šio įstatymo 16 straipsnis draudžia ūkio subjektams atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant savavališką naudojimą žymens, kuris yra tapatus ar panašus į kito ūkio subjekto pavadinimą, ar kitą pirmumo teise naudojamą žymenį su skiriamuoju požymiu, jeigu tai sukelia ar tikėtina, kad gali sukelti painiavą su šiuo ūkio subjektu ar jo veikla arba jeigu siekiama nesažiningai pasinaudoti šio ūkio subjekto (jo ženklo ar žymens) reputacija, arba jeigu dėl to gali nukentėti šio ūkio subjekto (jo ženklo ar žymens) reputacija. Sistemaiškai aiškinant Konkurencijos įstatymo normas, darytina išvada, kad viena iš juridinio asmens dalykinės reputacijos formų yra galėjimas konkuruoti. Atliekant veiksmus, galinčius susilpninti, iškraipyti ar kitaip neigiamai paveikti juridinio asmens gebėjimą konkuruoti atitinkamoje rinkoje (pavyzdžiui, neteisėtai naudojant juridinio asmens prekės ženklą) pabloginama šio dalykinė reputacija, tuo pačiu sukeliama neturtinė žala. Nekyla abejonių, jog šiuolaikiniame pasaulyje galimi atvejai, kai tokius veiksmus atlieka juridinio asmens darbuotojas. Pavyzdžiui, neteisėtai panaudodamas savo darbdavio- juridinio asmens- pavadinimą, darbuotojas gali sudaryti darbdaviui kliūtis konkuruoti. Tokiais veiksmais darbdaviui juridiniam asmeniui padarytos neturtinės žalos klausimu LAT dar nėra pasisakęs, kita vertus, yra suformulavęs *ratio decidendi* dėl juridinio asmens pavadinimo apsaugos pagal CK 2.42 straipsnį. 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartimi LAT nurodė, jog „...sprendžiant dėl to, ar atitinkamas ginčijamas veiksmas gali būti laikomas neteisėtu kito juridinio asmens pavadinimo (firmos vardo) naudojimu, yra svarbios konkrečioje byloje susiklosčiusios faktinės aplinkybės, nes *a priori* tokių veiksmų sąrašo nustatyti negalima. Vienas iš kriterijų, sprendžiant tokio pobūdžio ginčus, yra tai, ar toks kito juridinio asmens pavadinimo (firmos vardo) neteisėtas naudojimas turi komercinio pobūdžio poveikį. Nesažiningi ketinimai (angl. *bad faith*) bei aplinkybės, susijusios su tuo, ar teisių savininkas informavo atsakovą apie savo teisių pažeidimą, ir jeigu taip, tai koks buvo atsakovo elgesys, gavus tokį pranešimą, taip pat yra svarbūs kriterijai, nagrinėjant tokio pobūdžio ginčus“⁷². Šią teisės normos aiškinimo ir taikymo taisyklę panaudojus darbo teisinių santykių kontekste, galime daryti tokią išvadą: jeigu darbuotojas, vedinas

⁷⁰ Dėl to, kad žalos padarymo metu galioję įstatymai nenumatė neturtinės žalos atlyginimo ginčiuose, kilusiuose iš darbo santykių.

⁷¹ Konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.

⁷² LAT CBS 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis c.b. UAB „Balionių šalis“ v. UAB „Vilbalas“, Nr. 3K-3-408/2004, kat. 16.11, 82, 94.5, 115.

nesąžiningų ketinimų, gautų iš darbdavio pavadinimo panaudojimo komercinės naudos arba darbdaviui pranešus apie jo nepriimtinius veiksmus, ir toliau taip elgtusi, tokia darbuotojo veika būtų pripažįstama kaip neteisėtas juridinio asmens pavadinimo naudojimas, galintis lemti ir darbdavio dalykinės reputacijos pablogėjimą.

Kitas būdas, kuriuo gali būti pakenkiama darbdavio juridinio asmens dalykinei reputacijai, yra tikrovės neatitinkančių žinių paskleidimas, tarkim darbuotojui melagingai teigiant, kad įmonė nemoka mokesčių, kaip, anot UAB „Krekenavos agrofirma“ administracijos, taip elgėsi visai neseniai Lietuvoje plačiai išgarsėjusi šios bendrovės darbuotoja D. B. Su tokio pobūdžio bylomis LAT taip pat dar nėra susidūręs, tad šiuo atveju tenka vadovautis taisyklėmis, šio teismo išdėstytomis bylose, kylančiose dėl juridinio asmens dalykinės reputacijos pažeidimo pagal 1964 m. 7 ir 7¹ straipsnius, 2001 m. CK 2.24 straipsnį, kai tokius neteisėtus veiksmus atlieka kitas ūkio subjektas. Vienoje iš tokių bylų teismas tvirtino, jog juridinio asmens geras vardas, reiškiantis teigiamą asmens vertinimą, yra konstitucinė vertybė. Anot jo, „juridinio asmens (įmonės) dalykinė reputacija pagal CK 7 str., Visuomenės informavimo įstatymo 20 str. ginama, kai nustatomas faktas, jog paskleistos žinios neatitinka tikrovės ir menkina jo, kaip patikimo, solidaus partnerio įvaizdį. Paskleistos žinios neatitinka tikrovės, jeigu faktai tikrovėje neegzistavo, įvykiai klostėsi ne taip, kaip nurodoma“⁷³. Kita vertus, LAT laikosi nuomonės, jog žinių neatitikimo tikrovei faktui nustatyti neturi įtakos neesminiai atsakovo paskelbtos informacijos netikslumai⁷⁴. Doktrinoje priduriama, jog „nustatant faktą, ar paskleistos žinios žemina gerą įmonės vardą, žinotina, kad žeminančiomis laikytinos tikrovės neatitinkančios žinios, kurios įstatymo, moralės, paprotinių normų laikymosi požiūriu pažeidžia gerą įmonės vardą visuomenėje. Tai klaidinga ir diskredituojanti asmenį informacija, kurioje teigiama apie asmens padarytą teisės, moralės ar paprotinių normų pažeidimą, negarbingą poelgį, netinkamą elgesį viešajame gyvenime, nesąžiningą visuomeninę, gamybinę- ūkinę, komercinę veiklą ir pan.“⁷⁵. Suprantama, pritaikyti šias teorines maksimas civilinių teisinių santykių sferoje, t.y. kai tokią neigiamo pobūdžio informaciją juridinio asmens atžvilgiu paskleidžia kitas privatus subjektas, nėra taip sudėtinga. Aiškinantis darbuotojo darbdaviui juridiniam asmeniui padarytos neturtinės žalos, paskleidžiant tikrovės neatitinkančias žinias, esmę, kyla tam tikrų keblumų, t.y. neaiškus CK 2.24 straipsnio, ginančio juridinio asmens dalykinę reputaciją, o ją pažeidus, suteikiančio teisę į neturtinės žalos atlyginimą, ir DK 250

⁷³ LAT CBS 2001 m. gegužės 9 d. nutartis c.b. UAB „Klevo lapas“ v. UAB „Respublikos leidiniai“, Nr. 3K-3-556/2001, kat. 20.6.

⁷⁴ LAT CBS 2002 m. kovo 20 d. nutartis c.b. D. Gudynienės įmonė v. UAB „Lietuvos rytas“, UAB „Gorila“, Nr. 3K-3-455/2002, kat. 20.6.

⁷⁵ *Cit. Op.* 52. P. 57.

straipsnio santykis. Kuriuo iš šių straipsnių remiantis darbdavys, darbuotojui paskelbus melagingus duomenis apie įmonės veiklą, galės ginti savo dalykinę reputaciją (suprantama, esant visoms materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygoms)? Atsakyti į šį klausimą padeda minėtoji DK 36 straipsnio 7 dalis, numatanti, jog verslo reputacija ginama vadovaujantis CK. Ši blanketinė norma darbdaviui juridiniam asmeniui, žinoma, gelbsti praktiniu aspektu- ieškinio pareiškime nurodžius CK 2.24 straipsnį, įmanomas tikrovės neatitinkančių duomenų paneigimas (teismo tvarka arba per visuomenės informavimo priemonę). Tuo tarpu DK 250 straipsnyje ši speciali procedūra neminima.

2.2. Neteisėta veika

Kaip ir civilinės, materialinės atsakomybės pagal darbo teisę atsiradimą, *inter alia*, lemia ir asmens neteisėta veika (angl.- *unlawful act*). Pripažinta ir tarybinės darbo teisės, ši materialinės atsakomybės sąlyga doktrinoje iki šiol traktuojama kaip asmens elgesys, prieštaraujantis norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms⁷⁶. Vis dėlto, tam tikrų kokybinių pokyčių ši sąlyga neišvengė, visų pirma kalbant apie DĮK ir DK juridinės technikos aspektus. Tiesiogiai neišreikšta DĮK 142 straipsnyje, reglamentuojančiame pagrindines darbininkų ir tarnautojų materialinės atsakomybės taisyklės⁷⁷, šiandien neteisėta veika ne tik kartu su kitomis materialinės atsakomybės sąlygomis aiškiai įvardijama DK 246 straipsnyje, bet ir atspindima DK 245 straipsnyje, kuris materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindu laiko „...teisės pažeidimą, <..>, neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant“. Tokia DK pasirinkta teisinės technikos kryptis, be abejonės, vertintina teigiamai, turint omenyje tai, kad ne kiekvienas žalos padarymo faktas yra neteisėtas veiksmas.

Tad kokia gi neteisėtos veikos, kaip materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygos esmė? Bendriausia prasme tai veiksmas (veikimas, neveikimas), prieštaraujantis teisei. Profesorius V. Mikelėnas šią sąlygą privatinėje teisėje aiškina kaip „...savo subjektinės pareigos pažeidimą ir atitinkamai kito asmens subjektinės teisės pažeidimą, sukėlusį pastarajam žalą“⁷⁸. Anot docento V. Nekrašo, „...neteisėtu veiksmu pažeidžiama teisės norma ir nukentėjusiojo subjektyvinė teisė“⁷⁹. Atsižvelgiant į šias teisės mokslininkų mintis ir į DK 245 straipsnio formuluotę, galime teigti, kad neteisėta veika darbo teisėje- darbininkų pareigų,

⁷⁶ *Cit. Op.* 8. P. 357.

⁷⁷ DĮK 142 straipsnyje šios sąlygos teisinis reglamentavimas apsiriboja draudimu reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos.

⁷⁸ *Cit. Op.* 11. P. 106.

⁷⁹ *Cit. Op.* 3. P. 24.

numatytų darbo teisės normose, neatlikimas arba netinkamas jų atlikimas, pažeidžiant kitos darbo teisinių santykių šalies subjektinę teisę, t.y. sukeliant jam žalą.

Kaip matome, pagrindinis kriterijus, nustatant veiksmo (ne)teisėtumą, yra pareigos, numatytos norminiuose teisės aktuose, pažeidimas. Darbo teisinių santykių kontekste tokių pareigų šaltinių yra gana gausu: įstatymai, Vyriausybės nutarimai, darbdavio įsakymai, sutartys (pvz., darbo sutartys, visiškos materialinės atsakomybės sutartys), lokalieji aktai (pvz., darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės sutartys), *etc.* Mūsų nagrinėjamos temos atžvilgiu visiškai nesvarbu, kur darbo teisinių santykių subjekto pareiga yra numatyta. Aktualu tai, kad ši pareiga būtų galiojanti ar būtų nustatyta teisėtai, pavyzdžiui, nepabloginant darbuotojo padėties, palyginus su ta, kurią nustato DK, įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai). Taipogi akcentuotina tai, kad ne kiekvienos pareigos pažeidimas lemia žalos atsiradimą. Tarkime, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje prisiimtos kasininko pareigos nepatikėti jam pavesto darbo kitiems asmenims nesilaikymas vienais atvejais gali sukelti nuostolius, kitais- ne. Kaip pažymima teisės doktrinoje⁸⁰ bei LAT praktikoje⁸¹, tik neteisėtas veiksmas, sukėlęs žalą yra materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga.

Tad kokios gi darbo teisinių santykių subjektų pareigos yra dažniausiai minimos, kalbant apie materialinę atsakomybę pagal darbo teisę? Visų pirmausia, be abejonės, išskiriami darbdavio įsipareigojimai darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sistemoje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁸² 48 straipsnis laiduoja kiekvieno asmens teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Greta to, DK, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁸³, kone 70 Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau tekste- TDO) konvencijų ir rekomendacijų⁸⁴, taip pat visa eilė Europos Sąjungos (toliau tekste- ES) teisės aktų įtvirtina bendrąją darbdavio pareigą rūpintis savo darbuotojų sauga ir sveikata. Teisės doktrinoje akcentuojama, kad nors ši pareiga (angl.- *duty of care*) patogumo dėlei yra skirstoma į įvairias kategorijas, kaip antai saugūs įrankiai, saugi darbo vieta ar saugus darbo organizavimas, ji visada išlieka viena bendra pareiga⁸⁵. Šios pareigos turinį gana išsamiai numato 1989 m. birželio 12 d. rėminė direktyva 89/391/EEB dėl priemonių

⁸⁰ Dambrasas A., Nekrošius V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 230.

⁸¹ LAT CBS 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. Linkevičienė, A. Karsten, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2.

⁸² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953.

⁸³ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁸⁴ Pavyzdžiui, 1995 m. TDO konvencija Nr. 176 „Dėl saugos ir sveikatos šachtose“, 1988 m. TDO rekomendacija Nr. 175 „Dėl saugos ir sveikatos statybose“. Žr. <http://www.ilo.org/public/english/index.htm>, Vilnius [2006-04-07].

⁸⁵ H. H. Glass, M. H. McHugh, F. M. Douglas. The liability of employers in damages for personal injury. Second edition. Sydney [ir kt.], 1979. P. 4.

darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti⁸⁶, sudaranti darbuotojų saugos ir sveikatos darbo vietoje teisinio reglamentavimo pagrindą. Šeštasis direktyvos straipsnis įpareigoja darbdavį imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti, apimančių profesinės rizikos prevenciją, informavimą bei mokymą, būtinas organizacines priemones ir aprūpinimą darbo saugos priemonėmis⁸⁷. Pažymėtina, kad vadovaujantis minėta direktyva, tais atvejais, kai vienoje darbo vietoje savo veiklą vykdo keletas įmonių, darbdaviai privalo bendradarbiauti užtikrinant saugą, sveikatos apsaugą ir profesinės higienos reikalavimų laikymąsi ir, atsižvelgdami į veiklos pobūdį, koordinuoti savo veiksmus (6 str.). Pastarosios darbdavių pareigos, numatytos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnyje, laikymasis akcentuotas ir LAT praktikoje. 2003 m. rugsėjo 29 d. nutartimi nelaimingo atsitikimo darbe priežastimi pripažinti tiek darbdavio, kurio darbuotoja (vyr. talmanė) mirė, tiek kitos įmonės, veikusios pirmosios teritorijoje ir kurios darbuotojas (vairuotojas) mirtinai partrenkė nukentėjusiąją, neteisėti veiksmai. Pabrėžta, jog „...darbdavys, nusiuntęs savo darbuotoją į kitą įmonę, privalo bendradarbiauti su kita įmone, kurios teritorijoje bus atliekamas darbas, kad būtų užtikrinta darbų sauga“⁸⁸.

Konstitucijos 23 straipsnis skelbia nuosavybės neliečiamumą. Šis straipsnis, be abejonės, yra esminis darbuotojų materialinės atsakomybės prasme, mat suponuoja jų pareigą tausoti bei sąžiningai naudoti darbdavio nuosavybę. Greta Konstitucijos, ši pareiga sutinkama įmonių, įstaigų ar organizacijų kolektyvinėse sutartyse, vidaus darbo tvarkos taisyklėse, dėl jos, kaip papildomosios sąlygos, neretai susitariama darbo sutartyse ir, aišku, griežčiausiai ją reglamentuoja darbuotojų visišką materialinės atsakomybės sutartis. Pastarosiose darbuotojas ne tik išipareigoja tausoti darbdavio perduotas jam saugoti ar kitais tikslais materialines vertybes, bet ir imtis priemonių žalai išvengti. Tad, kaip pabrėžia docentas V. Nekrašas, darbuotojo neveikimas, neatlikimas aktyvių veiksmų, kurių darbuotojas privalėjo imtis, kad užkirstų kelią žalai, taip pat būtų laikomas neteisėta veika⁸⁹.

Minėta, jog ne visada asmens veiksmas, sukėlęs žalą, yra pripažįstamas neteisėtu. Tokiu subjekto elgesys dažniausiai kvalifikuojamas tada, kai asmuo veikia ypatingomis, ekstremaliomis sąlygomis, neturėdamas galimybių teisingai įvertinti situaciją, ir taip

⁸⁶ OL L 183, 1989 6 29, p. 1. Pažymėtina, jog šios direktyvos pagrindu priimtos bene dvi dešimtys direktyvų, liečiančių konkrečius saugos darbe aspektus, pvz. 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/654/EEB dėl minimalių darbo vietai taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, 1992m. birželio 24 d. direktyva 92/57/EEB dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose ir kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo. Žr. Blanplain R. *European Labour Law*. The Hague [ir kt.]: Kluwer Law International, 2000. P. 377.

⁸⁷ Kita vertus, darbuotojui ši direktyva taip pat uždeda „rūpestingumo pareigą“ - 13 straipsnis darbuotojams liepia kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų asmenų, įtakojamų jo veikos ar neveikimo, sauga ir sveikata.

⁸⁸ LAT CBS 2003 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. B. Zalatorienė v. AB „Lifosa“, AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-867/2003, kat. 7.1.

⁸⁹ *Cit. Op.* 3. P. 24.

nesuformuodamas kaltės. Šios neeilinės sąlygos, beje, atitinkančios atsakovo gynimosi nuo pareikšto ieškinio gynimosi būdą⁹⁰, aktualios ir darbo teisei, o ypač norint inicijuoti procesą dėl žalos atlyginimo. Teisės doktrina išskiria kelias pagrindines aplinkybes, pašalinančias veikos neteisėtumą (angl.- *defences*): būtinasis reikalingumas ir nenugalima jėga.

Veiksmas, atliktas dėl būtinąjo reikalingumo (angl.- *necessity*), laikomas asmens elgesys, kai žala padaroma, siekiant išgelbėti vertingesnį turtą, t.y. norint išvengti didesnės žalos, kuri būtų atsiradusi, nesiėmus jokių aktyvių turto gelbėjimo veiksmų. Verta pabrėžti tai, kad šiai atsakomybę šalinančiai aplinkybei taip pat taikomi tam tikri teisėtumo kriterijai, t.y. būtinasis reikalingumas pripažįstamas teisėtu, jeigu žalos grėsmė turtui (gyvybei, sveikatai) yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitokiu būdu nėra galimybės, o padarytoji žala, kaip sakytą, yra mažiau reikšminga nei išvengtoji⁹¹. Gresiančio pavojaus šaltinis reikšmės neturi, juo gali būti ir žmogus, ir gamtos jėga. Be abejonės, įvertinti, ar sukėltoji žala yra mažesnė nei pašalintoji (pvz., norėdamas išgelbėti žmogaus gyvybę, darbuotojas sugadina ypač vertingą darbdavio įrenginį), žalos realumą, akivaizdumą nėra lengva, tad nustatant tai į pagalbą tenka pasitelkti ir tokius šalutinius faktorius kaip turto gelbėtojo asmenybė, jo apdairumas ar aplaidumas, visuomenės, moralės nuostatos, *etc.* Veiksmus vis dėlto kvalifikavus kaip neatitinkančius būtinąjo reikalingumo sąlygų, turto gelbėtojas privalo žalą visą arba iš dalies atlyginti (tarkime, pripažinus, jog vairuotojas, norėjęs išgelbėti pėsčiosios gyvybę, vietoj pakreipimo automobilį į šoną, dėl ko šis buvo apgadintas, turėjo galimybę jį sustabdyti). Esant tokiai situacijai, yra pripažįstama žalą atlyginusio asmens teisė pareikšti ieškinį trečiajam asmeniui, kurio interesus ginant buvo padaryta žala, pagal *negotiorum gestio* (kito asmens reikalų tvarkymo be pavedimo) principą⁹². Priešingu atveju, t.y. asmens elgesiui atitikus visus būtinąjo reikalingumo teisėtumo kriterijus, galimas nukentėjusiosios šalies ieškiny s dėl žalos atlyginimo subjektui, kurio interesais ta žala padaryta.

Nenugalima jėga (angl.- *act of God*, pranc.- *force majeure*) teisės doktrinoje vieningai apibūdinama kaip neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti⁹³. Kitaip tariant, įvykis yra pripažįstamas nenugalima jėga, jeigu yra du būtini šio įvykio požymiai: jo neišvengiamumas, t.y. įvykio atsiradimo ar pašalinimo nepriklausymas nuo skolininko valios ir skolininko negalėjimas įvykį kontroliuoti; bei įvykio nenumatymas ir negalėjimas jį numatyti iš anksto⁹⁴. Kaip ir būtinąjo reikalingumo atveju, šį įvykį gali nulemti tiek gamtos reiškiniai (pvz., žaibas, liūtis, žemės drebėjimas), tiek žmonių veiksmai (pvz., įstatymų keitimas, streikas, kiti socialiniai neramumai). Žalos dėl visiškai

⁹⁰ *Cit. Op.* 11. P. 129.

⁹¹ *Cit. Op.* 8. P. 357.

⁹² *Cit. Op.* 11. P. 261.

⁹³ *Cit. Op.* 8. P. 357.

⁹⁴ *Cit. Op.* 11. P. 249.

netikėtų ir nesuvaldomų jėgų vienas kitam gali padaryti ir darbo teisinių santykių subjektai. Kaip ir civilinėje atsakomybėje, tai gali atsitikti dviem būdais: dėl nenugalimos jėgos negalint įvykdyti sutartinės prievolės arba padarant deliktą. Pirmasis, be abejonės, sietinas su darbo teisinių santykių dalyvių sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartimi, kuria darbuotojas įsipareigoja tausoti darbdavio perduotas jam materialines vertybes ir imtis priemonių žalai išvengti. Tad šios pareigos neįvykdžius dėl netikėtai užklupusios gaivalinės nelaimės, darbuotojo veiksmai nebūtų laikomi neteisėta veika. Tarkime, sandėlininkui dėl nelauktos liūtis nepavykus išsaugoti materialinių vertybių, apie šio darbuotojo materialinę atsakomybę dėl darbdaviui sukeltų turtinio pobūdžio praradimų nebūtų galima kalbėti. Aišku, turint omenyje visiškos materialinės atsakomybės sutarties specifiką, tokiais atvejais būtina atsižvelgti ir į tai, ar darbuotojas ėmėsi visų įmanomų priemonių, kad neigiamų padarinių neatsirastų, taip pat į pačios liūtis (ne)prognozuotumą⁹⁵. Pačio darbuotojo įtaka nepalankaus reiškinių atsiradimui irgi laikoma svarbia aplinkybe, kvalifikuojant šį reiškinį kaip nenugalima jėga⁹⁶.

Nenugalima jėga, kaip veikos neteisėtumą pašalinanti aplinkybė, reikšminga ir tais atvejais, kai darbo sutarties šalis kitai padaro deliktą. Teisininkas V. Mikelėnas akcentuoja, jog ši kategorija yra pagrindas atleisti nuo deliktinės atsakomybės tais atvejais, kai „...atsakomybė yra siejama su žalą padariusio asmens kalte“. Tačiau tais atvejais, kai kalbama apie civilinę atsakomybę be kaltės, nenugalima jėga, anot mokslininko, „...gali neturėti jokios reikšmės“⁹⁷. Turėdami omenyje tai, kad DK 246 straipsnis šalia kitų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų įvardija ir kalbę, galime teigti, jog darbo teisinių santykių subjekto veika, atlikta nenugalimos jėgos sąlygomis, nėra neteisėta. Vis dėlto, yra tam tikrų šios taisyklės išimčių, susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe. Sutinkamai su Draudimo įstatymo nuostatomis, draudimo išmokos darbuotojui mokamos ir tais atvejais, kai darbdavio kaltės draudiminiame įvykyje nėra. Tad jeigu darbuotojas susižaloja dėl netikėtos gaivalinės nelaimės, pastaroji, kaip atleidimo nuo atsakomybės pagrindas, netenka savo aktualumo. Šiame kontekste verta paminėti tai, kad minėtosios ES rėminės direktyvos dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti 5 straipsnio 4 dalis leidžia ES valstybėms narėms numatyti darbdavio atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, nepriklausančių nuo darbdavio valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nors buvo imtasi visų atsargumo priemonių. Lietuvos Respublika, kaip matyti iš Darbuotojų

⁹⁵ Jeigu ši liūtis būtų kasmetinis, tam tikram klimatui būdingas gamtos reiškinys, jos, kaip neatitinkančios aukščiau paminėto antrojo nenugalimos jėgos požymio, gaivaline nelaime negalėtume laikyti. Žr. *Cit. Op.* 11. P. 251.

⁹⁶ *Ibidem.* P. 250.

⁹⁷ *Ibidem.* P. 254.

saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio, šia galimybe pasinaudojo- minėto straipsnio 2 dalis nurodo, jog už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą dėl paminėtų faktorių darbdavys neatsako arba atsakomybė už tai jam gali būti sumažinta. Tad skirtingai nei materialinės, administracinės atsakomybės darbdavys tokiu atveju gali išvengti. Vis dėlto, turėdami omenyje žalos atlyginimo dėl sveikatos sužalojimo ar kitokio pakenkimo darbuotojo sveikatai socialinę reikšmę, tokį Draudimo įstatymo teisinį reguliavimą vargu ar galime kritikuoti.

Pakankamai griežtai sovietmečio darbo teisė reglamentavo kitą anuomet veikos neteisėtumą pašalinančia aplinkybe laikytą normalią gamybinę ar ūkinę riziką- DĮK 142 straipsnio 3 dalis imperatyviai draudė reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos. Kad veiksmai, sukėlę žalą, būtų pripažinti atliktais dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos, teisės doktrina išskyrė kelis šios kategorijos veikslių kriterijus: a) tikslo negalima pasiekti įprastiniu (nerizikingu) būdu; b) rizika atitinka reikšmingumą tikslų, kurių ja siekiama; c) žalingų pasekmių tikimybė yra tik tikėtina (jei iš anksto žinoma, kad bus padaryta nuostolių, tai nelaikoma gamybine ar ūkine rizika) ir d) rizikos objektas yra materialinės vertybės, o ne žmogaus gyvybė ar sveikata⁹⁸. Apie normalią gamybinę ar ūkinę riziką, kaip veikos neteisėtumą šalinančią aplinkybę buvo kalbama ir 1998 m. kovo 19 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje⁹⁹- pagal šio įstatymo 29 straipsnio 11 dalį bendrovės akcininkas ar akcininkai turėjo teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens bendrovei sandorio sudarymu ar kitų neteisėtų veikslių atlikimu padarytą žalą, kai šie viršijo normalią gamybinę-ūkinę riziką. LAT 2003 m. lapkričio 26 d. nutartimi administracijos vadovo pasiklovimą žodiniais susitarimais su dukterinėmis bendrovėmis dėl dalyvavimo reklaminio leidinio spausdinime, tokiu būdu, nesant rašytinių sutarčių, galimybių išsireikalauti dalies reklamos išlaidų iš tų įmonių nesudarymą nepripažino veiksmais, viršijusiais normalią gamybinę- ūkinę riziką. Anot teismo, „...ta aplinkybė, kad administracijos vadovas nesudarė rašytinių sutarčių, nesudaro pakankamo pagrindo spręsti dėl jo veiksmais atsirandančių nuostolių. Šiuo atveju turėtos išlaidos susidarė dėl įmonės

⁹⁸ *Cit. Op.* 80. R. Macijauskienė, analizuodama normalią gamybinę ar ūkinę riziką, priduria, jog pritaikius šį veiksnį praktikoje, galutinis rezultatas pasiteisina tik tuomet, kai įmonei padaryta konkreti žala yra mažesnė, negu pavyko išvengti tos žalos, kuri būtų atsiradusi nepašalinus minėtų veiksnių arba jų nepritaikius, nors tuo momentu jie ir buvo žalingi. Autorės nuomone, šis kriterijus netaikytinas normalios gamybinės ar ūkinės rizikos kategorijai, mat žinojimas, jog „didesnių nuostolių“ bus galima išvengti tik sukeltiant mažesnius, prieštarautų aukščiau paminėtai c) sąlygai. Žr. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. P. 13.

⁹⁹ Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961.

reklamos. Ji buvo naudinga įmonei¹⁰⁰. Šiandien apie normalios gamybinės ar ūkinės rizikos kategoriją neužsimenama nei DK, nei Akcinių bendrovių įstatyme¹⁰¹. Kaip tokio teisinio reglamentavimo priešastis pateikiama pasikeitusi nuosavybės forma, jos valdymo ir organizavimo tvarka, kai gamybinė ir ūkinė rizika tenka gerokai platesniam ratui asmenų-darbdavių¹⁰². Be abejonės, šalies ūkio infrastruktūroje privatiems asmenims pakeitus valstybę kaip darbdavę, materialinės atsakomybės dėl gamybinės ar ūkinės rizikos eliminavimas ne tik neskatinų darbuotojų atidžiau elgtis su darbdavio turtu, bet ir gerokai padidintų jų finansinių nuostolių atsiradimo tikimybę. Vis dėlto, be atodairų reikalauti, kad darbuotojai atsakytų už nuostolius, kilusius dėl rizikos, taip pat būtų neteisinga. Visų pirmausia, būtina atsižvelgti į tai, kad sprendimas imtis gamybinės ar ūkinės rizikos, siekiant darbdaviui naudingų padarinių, dažniausiai priimamas aukštesniame įmonės, įstaigos ar organizacijos valdymo lygmenyje, t.y. ne eilinių gamybos proceso dalyvių, o asmenų, į kurių pareigas įeina organizuoti šį gamybos procesą. Tad nukreipti išieškojimus į pirmųjų, paklususių darbdavio nurodymams ir faktiškai atlikusių rizikingus veiksmus, darbo užmokesčius reikštų prieštaravimą teisingumo idėjai. Kita vertus, autorės manymu, reikalavimas net ir vadovaujantiems gamybos veiklai asmenims atlyginti padarytą žalą prieštarauja pačios rizikos, siekiant įmonei naudingų padarinių, esmei.

Toliau kalbant apie rizikos darbe atvejus, verta pažymėti, kad nors teisės moksle jie dažniausiai siejami su darbdaviui padaryta žala, esama negausios teorinės medžiagos, nagrinėjančios ir kitą šio reiškinio pusę- darbuotojo prisiimtą riziką, dėl kurios žala kyla jam pačiam (paprastai nelaimingų atsitikimų darbe forma). Apie tai užsimena užsienio literatūroje sutinkama rizikos prisiėmimo sau (angl.- *assumption of risk*) doktrina, savo esme gana panaši į mūsų nagrinėtą normalios gamybinės ar ūkinės rizikos kategoriją. Minėta doktrina kaip atleidimo nuo civilinės atsakomybės pagrindą analizuoja nukentėjusiojo sutikimą, kai asmuo, gerai suprasdamas jam gresiantį pavojų, neatsisako savo ketinimų ir patiria žalą¹⁰³. XVIII- XIX a. Anglijos- JAV teismų tokie atvejai vienareikšmiškai traktuoti kaip darbdavio atleidimo nuo atsakomybės pagrindas¹⁰⁴. Šiandien šios teorijos atstovai yra pakankamai kategoriški,- anot jų, rizikos prisiėmimo doktrina tais atvejais, kai darbuotojui darbo metu padaroma žala, negali būti taikoma. Motyvuodami, jog darbo santykiai iš esmės suponuoja nelygiavertę šalių padėtį- asmuo, norėdamas išmaitinti save ir savo šeimą, kartais

¹⁰⁰ LAT CBS 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis c.b. R. Gėgžnas v. AB „Aviakompanija Lietuva“, Nr. 3K-3-1130/2003, kat. 5.3.2.1; 7.4.

¹⁰¹ Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

¹⁰² *Cit. Op.* 8. P. 358.

¹⁰³ *Cit. Op.* 11. P. 265.

¹⁰⁴ Blake Keating P. Historical Origins of Workmen's Compensation Laws in the United States: Implementing the European Social Insurance Idea. *Worker's Compensation Law Review* (2002), Vol. 24, P. 135-164.

yra priverstas dirbti bet kur ir bet ką,- jie teigia, jog kad ir koki pavojingą darbą darbuotojas dirbtų, darbdavys neturėtų būti atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės¹⁰⁵. Kaip ten bebūtų, esama teismų sprendimų, kuriuose laikomasi visiškai skirtingos pozicijos. Štai Airijos Aukščiausiasis Teismas byloje dėl žalos, padarytos sveikatos sužalojimu, atlyginimo darbdavį atleido nuo civilinės atsakomybės, laikydamas, jog darbuotojas savo veika prisiėmė žalos atsiradimo riziką. Trumpa bylos fabula: pašto tarnautojas, nesant pagrindinės pašto įstaigos nurodymo, pavojingomis oro sąlygomis nusprendžia važiuoti į kaimyninį miestą, kurio bankas išduos pašalpoms reikalingus pinigus. Kelyje tarnautojas nesuvaldo mašinos, apvirsta ir susižaloja. Teismas, sprenddamas klausimą dėl žalos, padarytos sveikatos sužalojimu, atlyginimo, atkreipė dėmesį į tai, jog ieškovui nebuvo įsakyta važiuoti pinigų, jis tai darė savo noru, suvokdamas, jog dėl blogų oro sąlygų gali įvykti autoavarija¹⁰⁶. Atsižvegdami į mūsų DK 247 straipsnį, numatantį darbdavio atleidimo nuo materialinės atsakomybės pagrindą, kai žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (sužalojimo ir mirties atvejais- sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas) bei į LAT praktiką¹⁰⁷, galime teigti, kad tokioje situacijoje analogišką sprendimą priimtų ir Lietuvos teismai.

2.3. Priežastinis ryšys

Be priežastinio ryšio (angl.- *causal relation*, lot.- *causa*), kaip vienos iš sąlygų, neapsieina bet kuri turtinė atsakomybė. Ne išimtis yra ir mūsų aptariama materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, taikoma teisės pažeidėjui tik tokiu atveju, jeigu atsiradusią žalą sąlygojo jo neteisėta veika. Trumpai tariant, turi būti šių dviejų reiškinių tiesioginė arba lemiama sąsaja¹⁰⁸. JAV teismų praktikoje kompensacijos už darbuotojo sveikatos sužalojimą taip pat suteikiamos tik įrodžius priežastinį ryšį tarp darbo veiklos ir pakenkimo sveikatai. Tais atvejais, kai *akivaizdus* (*obvious*) ryšio neįžvelgiama, į pagalbą pasitelkiami medicinos mokslo atstovai, turintys paliudyti, ar sąsajos tarp su darbo veikla susijusios priežasties ir kilusios žalos iš viso esama¹⁰⁹. Priežastinio ryšio, kaip fakto, įrodymui LAT išskiria šiuos kriterijus: 1) atsakovas turėjo teisinę pareigą; 2) ją atsakovas pažeidė; 3) šiuo pažeidimu padarė žalą; 4) nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę; 5)

¹⁰⁵ *Ibidem*. P. 267.

¹⁰⁶ *Ibidem*. P. 270.

¹⁰⁷ *Cit. Op.* 45.

¹⁰⁸ *Cit. Op.* 8. P. 358.

¹⁰⁹ Markosky J. Workers' Compensation: *Fink v. Workmen's Compensation Appeal Board (Walbridge Corp.)*: The Commonwealth Court Reaffirms Its Stance on Granting Compensation for an Aggravation of a Preexisting Non-Work Related Injury. *Worker's Compensation Law Review* (1999), Vol. 21, P. 375-384.

kitos svarbios aplinkybės¹¹⁰. Praktikoje, kaip bebūtų, šiuos kriterijus ne visada yra lengva nustatyti¹¹¹, būtent todėl priežastinis ryšys įvardijamas kaip viena iš sudėtingiausių materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų. Padėti apsunkina ir tai, kad esama ne vienos priežastinio ryšio teorijos, savaip nustatančios šios sąlygos teisinį reikšmingumą. Šiame darbe nagrinėjami temai ypač aktualios diskusijos dėl netiesioginio priežastinio ryšio pripažinimo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga. Paprastai šiai atsakomybei kilti teisiškai svarbiu įvardijamas tiesioginis priežastinis ryšys, t.y. atvejai, kada žala tiesiogiai sukelia vienas, nors ir keletu asmenų atliekamas, veiksmas. O štai netiesioginis priežastinis ryšys (kai tiesioginis žalos padarymas yra galimas tik kitiems asmenims sudarius tam tikras sąlygas) ne visų teoretikų vertinamas kaip pakankamas materialinei atsakomybei kilti¹¹². Vis dėlto, šiandien Lietuvos darbo teisės doktrina pripažįsta, kad netiesioginis ryšys yra teisiškai reikšmingas, tačiau tik tokiais atvejais, kai norminiai teisės aktai ne tik nurodo tam tikras subjekto darbo pareigas, bet ir nustato, esant kitoms materialinės atsakomybės sąlygoms, materialinę atsakomybę už padarytą žalą¹¹³. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo¹¹⁴ 21 straipsnio 1 dalį už apskaitos organizavimą atsako ūkio subjekto vadovas. Greta to, DK 253 straipsnis įpareigoja darbuotoją atlyginti žalą, atsiradusią, *inter alia*, dėl netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos. Tad už nesąžiningų darbuotojų, pasinaudojusių nekokybišku ūkio subjekto vadovavimu, veiksmus tvarkant apskaitą, atsakys pats ūkio subjekto vadovas, nors tiesioginio priežastinio ryšio tarp blogai organizuojamos apskaitos ir žalos atsiradimo nėra. Šią taisyklę pripažįsta ir autoriai, nagrinėjantys įmonių vadovų teisinę atsakomybę,- anot jų, už vadovo pavaldinių, kuriuos jis pats pasirenka bei pasitelkia savo pareigų įgyvendinimui ir kuriuos privalo tiesiogiai kontroliuoti (vadovo pavaduotojo, padėjėjo, referento, sekretorės ir kt.), neteisėtus veiksmus, dėl kurių įmonei buvo padaryta nuostolių, turėtų atsakyti pats vadovas, jeigu tie neteisėti veiksmai buvo nepakankamos savo pavaldinių kontrolės ir priežiūros rezultatas¹¹⁵.

Šioje vietoje taip pat verta paminėti LAT poziciją netiesioginio ryšio klausimu,- anot jo, tais atvejais, kai žala yra sąlygota kelių priežasčių, privalu nustatyti pagrindinę priežastį,

¹¹⁰ Įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos sužalojus asmenį, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę apžvalga // Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6. P. 156-162.

¹¹¹ Pavyzdžiui, kai pasekmės sukelia ne viena priežastis arba kai jos yra tiesiogiai įtakotos keletu asmenų veiksmų.

¹¹² *Cit. Op.* 3. P. 27.

¹¹³ *Cit. Op.* 8. P. 358.

¹¹⁴ Buhalterinės apskaitos įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515.

¹¹⁵ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 281.

dėl kurios atsirado žala¹¹⁶. Atrasti šią priežastį nėra lengva, o ypač bylose dėl žalos, padarytos lėtiniu profesiniu susirgimu, atlyginimo. 1999 m. birželio 14 d. LAT nutartimi pagrindine profesinio susirgimo- vibracinės ligos- priežastimi pripažintas darbdavio neužtikrinimas tinkamų darbo sąlygų darbuotojui, ilgai dirbusiam sunkiomis transporto priemonėmis. Aplinkybė, kad prieš pradėdamas dirbti pas atsakovą, ieškovas dirbo ir kitose įmonėse (pastarasis vairuotoju dirbo 17 metų ir 4 mėnesius, iš jų pas atsakovą – 15 metų ir 8 mėnesius), anot LAT, nepaneigia teismų išvados dėl priežastinio ryšio buvimo¹¹⁷. Vis dėlto, net ir tais atvejais, kai pagrindine priežastimi pripažinta ne darbdavio atlikta neteisėta veika, LAT ši konstatuoja esantį kaltu dėl darbuotojui sukeltos žalos, o ypač padarytos sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu. Tokia teismo praktika, be abejonės, yra pateisinama, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų saugos ir sveikatos normos priskiriamos viešosios teisės sričiai. Štai vienoje iš savo bylų LAT darbdavius, visiškai nesiėmusius saugumo priemonių¹¹⁸, laikė „...sudariusius galimybę pašaliniams asmenims neįveikiant jokių kliūčių užpulti pinigus atvežusius asmenis“, dėl ko vienas iš darbuotojų ir mirė. Tad nors tiesiogine mirties priežastimi šiuo atveju pripažinti pašalinių asmenų smurtiniai veiksmai, materialiai atsakingais dėl netiesioginio (tarpinio) ryšio įvardinti ir darbdaviai¹¹⁹. Kaip ten bebūtų, prieš metus LAT šiuo klausimu laikėsi priešingos pozicijos. Vienoje byloje, savo fabula gana panašioje į prieš tai aptartąją, vien tai, kad asmuo už darbuotojui nusikaltimu padarytą žalą yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir teismo nuosprendžiu yra patenkintas civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo, aukščiausiajam teismui buvo pakankamas įrodymas, jog darbdavio kaltės dėl ieškovės sveikatos sužalojimo nėra¹²⁰. Tačiau turėdami omenyje aukščiau išdėstytas LAT mintis darbdavio materialinės atsakomybės dėl netiesioginio (tarpinio) ryšio klausimu bei tai, kad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai kritiškai įvertino darbdavio veiksmus, ieškovei, pripažintai II gr. invalide nesuteikiant specialių darbo sąlygų, specialiaus transporto parvykti namo, *etc.*, galime pagrįstai abejoti šio sprendimo teisingumu. Įdomu tai, kad JAV teismai taip pat nevienareikšmiškai traktuoja trečiųjų asmenų smurtinių veiksmų įtaką darbdavio materialinei atsakomybei. Štai Luizianos valstijos teismai šią jungtį išvelgė tarp darbuotojo užpuolimo dėl su darbu nesusijusių motyvų (užpuolikas manė, kad mirusysis ir jo žmona turi meilės romaną) ir jo mirties.

¹¹⁶ *Cit. Op.* 110.

¹¹⁷ LAT CBS 1999 m. birželio 14 d. nutartis c. b. R. J. Nemunis v. AB „Skuodo melioracija“, Nr. 3K-3-286/99, kat. 3.

¹¹⁸ Darbuotojai nebuvo instruktuojami saugos darbe klausimais, pinigai buvo pervežami jų transportavimui nepritaikytu automobiliu, pristatytų pinigų priėmimo operacijoje (nagrinėjamos bylos atveju) dalyvavo tam neparuošti ir specialiomis saugumo priemonėmis neaprupinti asmenys (bylos atveju miręs darbuotojas), iš pinigų atvežusio automobilio į kasą pinigai buvo pernešami esant sąlyginai ilgalaikiam kontaktui su išore.

¹¹⁹ LAT CBS 2000 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. D. Gečienė v. UAB „Paukštis“, Nr. 3K-3-811/2000, kat. 3.

¹²⁰ LAT CBS 1999 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. A. Kupšienė v. AB „Javinė“, Nr. 3K-3-205/1999, kat. 3.

Atsižvelgdami į Luizianos Žalos atlyginimo darbuotojams statuto (*Workmen's Compensation statute*) reikalavimą, kad nelaimingas atsitikimas turi kilti iš (*arise out of*) darbo veiklos, teismai pabrėžė, kad darbuotojo sužalojimas ar mirtis turi būti racionali ar natūrali priežastis, sukuriančios darbuotojui būdingą riziką (minėtoje byloje teismas ypatingu pavojumi laikė tai, kad mirusiojo darbas reikalavo būti toje vietoje, kurioje jis buvo nužudytas), pasekmė. Kitaip tariant, tol, kol nelaimingo atsitikimo priežastis nėra visiškai nesusijusi su darbo veikla, teismas neužsiima priežasčių skirstymu į tiesiogines ir netiesiogines¹²¹.

Galiausiai dera apžvelgti LAT požiūrį į netiesioginį priežastinį ryšį bylose dėl žalos, padarytos darbuotojo sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga, atlyginimo, kai sąlyga žalai atsirasti yra paties darbuotojo kaltė. Štai 2005 m. birželio 13 d. LAT CBS plenarinės sesijos nutarimu įvertinta darbdavio darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nesilaikymo bei paties darbuotojo neblaivumo įtaka nelaimingam atsitikimui darbe (darbuotojo mirčiai). Nuspręsta, jog, „...atsižvelgiant į tai, kad nelaimingą atsitikimą *lėmė* atsakovo netinkamas darbo organizavimas, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas, darbo drausmės neužtikrinimas, autokeltuvo palikimas be priežiūros su degimo rakteliu spynelėje, [apeliacinės instancijos teismas- *aut. past.*] pagrįstai sprendė, kad yra priežastinis ryšys tarp atsakovo priešingų teisei veiksmų (neveikimo) ir atsiradusios žalos“. Nutarime taip pat pritarta apeliacinės instancijos teismo padarytai išvadai, jog darbuotojo neblaivumas nelaimingo atsitikimo darbe metu, kvalifikuotas kaip nukentėjusiojo didelis neatsargumas, *padėjo* žalai atsirasti¹²². Tad šiuo atveju bene akivaizdžiausiai susiduriame su aukščiau paminėtu pagrindinės priežasties, *lėmusios* žalos atsiradimą, išskyrimu. Panašų priežasčių skirstymą matome ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimu Nr. 1118 patvirtintuose Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatuose¹²³ (toliau tekste- Nuostatai), pagal kuriuos nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybės gali būti turėjusios įtakos nelaimingam atsitikimui ir jį lėmusios.

2.4. Kaltė

Paskutinė *bendroji* materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga yra teisės pažeidėjo kaltė (angl.- *fault*, lot.- *culpa*). Šios sąlygos būtinumą materialinei atsakomybei kilti

¹²¹ Herbert B. Levine. *Workmen's Compensation- Assault by Third Person- Liability of Employer*. Western Reserve Law Review (1952- 1953), Vol. 4, P. 181-184.

¹²² LAT CBS plenarinės sesijos 2005 m. birželio 13 d. nutarimas c.b. L. Stravinskienė v. UAB „Vigidas“, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16.

¹²³ Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945.

pripažino ir DĮK- pagal jo 142 straipsnio 2 dalį materialiai atsakyti galėjo tik tie darbininkai ir tarnautojai, kurie „...kalti dėl įmonei, įstaigai, organizacijai padarytos žalos“. Šiandien reikalaujami žalos atlyginimo iš darbo teisinių santykių dalyvio, be jos taip pat neapsieiname- kaltė kartu su kitomis materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygomis aiškiai įvardijama DK 246 straipsnyje. Vis dėlto, per kelis dešimtmečius tam tikrų pokyčių šios sąlygos teisiniame reglamentavime, doktrinos bei teismų vertinime neišvengta. Visų pirmausia tai liečia skirtingą kaltės supratimą tarybinėje ir šiandienos darbo teisės doktrinoje. Pirmoji šią sąlygą apibrėžė subjektyviai, t.y. kaip psichinį asmens santykių neteisėtos veikos ir jos pasekmių atžvilgiu¹²⁴. Tad priklausomai nuo valios momento (ar pažeidėjas nori žalingų pasekmių, ar lengvabūdiškai tikisi jų išvengti, *etc.*) kaltė buvo skirstoma į dvi formas: tyčią ir neatsargumą. Šios savo ruožtu dar buvo 4 rūšių: 1) tiesioginė tyčia, kai teisės pažeidimą padaręs darbuotojas supranta savo veikos žalingumą, numato jos pasekmes ir jų nori; 2) netiesioginė tyčia, kai teisės pažeidėjas supranta savo veikos žalingumą, numato jos pasekmes, nenori jų, bet sąmoningai leidžia joms atsirasti; 3) neatsargumas dėl pasitikėjimo, kai darbuotojas numato, kad jo veika gali sukelti žalingų pasekmių, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti; 4) neatsargumas dėl nerūpestingumo, kai darbuotojas nenumato žalingų savo veikos pasekmių, nors turėtų jas numatyti¹²⁵. Toks kaltės suvokimas, ypač akcentuojantis asmens psichinę būklę teisės pažeidimo metu, nedaug kuo skyrėsi nuo sutinkamo baudžiamojame teiseje, pasižyminčioje sava paskirtimi- nubausti nusikaltėlį. Todėl nekeista, kad darbo teisės moksliniuose straipsniuose, kalbant apie atsakomybę už žalą, padarytą dėl didelio neatsargumo ar didelio nerūpestingumo, buvo siūloma vadovautis *protingo žmogaus* sąvoka¹²⁶. Situacija kardinaliai pasikeitė, 2001 m. įsigaliojusiam naujam CK įtvirtinus objektyviają kaltės sampratą. Šioji asmenį laiko kaltu, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (CK 6. 248 str. 3 d.). Taip pat skirdama kaltę į tyčią ir neatsargumą, naujoji kaltės samprata vis dėlto kiek pakoreguoja jos rūšis, t.y. jas pripažįsta tris¹²⁷: 1) tyčią (angl.- *malice or intentional fault*, lot.- *dolus*), kai asmuo aiškiai siekia padaryti žalą kitam asmeniui ar jo turtui arba kai asmuo neturi šio tikslo, tačiau nesiima jokių priemonių užkirsti kelią žalos atsiradimui; 2) paprastą neatsargumą (angl.- *ordinary negligence*), kai asmens elgesys neatitinka normalių, paprastai reikalaujamų atidaus, atsargaus elgesio reikalavimų, t.y. neatitinka *protingo žmogaus* elgesio standarto; 3) didelį neatsargumą (angl.- *gross negligence*), kai asmens elgesys pasireiškia veiksmis, kurių

¹²⁴ *Cit. Op.* 3. P. 28.

¹²⁵ *Ibidem.* P. 29.

¹²⁶ *Cit. Op.* 25. P. 53.

¹²⁷ Tiesa, galima teigti, kad tai tik kaltės rūšių pavadinimų pakeitimas, mat paprastas ir didelis neatsargumas iš esmės atitinka aukščiau paminėtus neatsargumą dėl pasitikėjimo ir neatsargumą dėl nerūpestingumo.

asmuo, laikydamasis bent minimalių atsargumo ir dėmesingumo reikalavimų, nebūtų daręs¹²⁸, pavyzdžiui, darbuotojui esant apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, neturint teisės dirbti su atitinkamais mechanizmais, dėl kitų teismo pripažintų aplinkybių¹²⁹. Pastarasis, beje, teismų praktikoje, doktrinoje vadinamas ir kaltės laipsniu, ypač teisiškai reikšmingu nustatant atlygintinos žalos, padarytos kelių darbuotojų, arba kuriai atsirasti sąlygas sudarė ir nukentėjusiojo kaltę, dydį. Turint omenyje tai, kad šiais atvejais kiekvieno kaltės „dydį“ teismas įvertina nuošimčiais (%), kaltės laipsnio terminas yra visiškai pateisinamas.

Darbo teisės teorijoje bei praktikoje nekyla diskusijų dėl kaltės formos, rūšies ar laipsnio reikšmės- autorių vieningai teigiama, jog bet kuris iš šių „dydžių“ yra pakankamas materialinei teisės pažeidėjo atsakomybei kilti¹³⁰. Vis dėlto, sistemiškai aiškindami DK, galime išvelgti vieną skirtumą- atitinkama kaltės forma, rūšis ar laipsnis gali nulemti tam tikrą materialinės atsakomybės rūšį arba atlygintinos žalos dydį. Štai pavyzdžiui, darbo teisinių santykių subjekto veikoje nustatčius tyčią, sutinkamai su DK 255 straipsniu, darbuotojas privalės atlyginti visą žalą, t.y. jam bus taikoma visiška materialinė atsakomybė. Asmeniui elgusis neatsargiai, jo materialinė atsakomybė bus ribota, atlyginant ne daugiau kaip trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio žalą (DK 254 straipsnis)¹³¹. Mažą to, LAT pripažįsta, kad kaltės forma (išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia) greta aplinkybių, lėmusių žalos atsiradimą, atsakovo turinės padėties yra pagrindas sumažinti atlygintinos žalos dydį pagal DK 257 straipsnio 5 dalį¹³². Galiausiai, vadinamosios mišrios kaltės atveju, kai žalai atsirasti sudaro sąlygas ir nukentėjusiojo kaltę, bet kokio šio kaltės forma, rūšis ar laipsnis gali būti pagrindas sumažinti kaltojo asmens materialinę atsakomybę ar netgi atmesti reikalavimą atlyginti žalą. Pastaroji taisyklė, beje, įtvirtinta ir DĮK 147 straipsnyje, vis dėlto, turi vieną išimtį- pagal DK 247 straipsnį sužalojimo ir mirties atvejais norint pažeidėjui sumažinti atlygintinos žalos dydį ar reikalavimą atlyginti žalą atmesti, būtina nukentėjusiojo, t.y. sužalotojo (mirusiojo) veikoje nustatyti didelį neatsargumą. Šis, kaip pažymi LAT, visgi ne visada įtakoja žalos atsiradimą. Nustatant nukentėjusiojo didelio neatsargumo ir atsiradusios žalos priežastinį ryšį, anot aukščiausio teismo, reiktų atsižvelgti į „...konkrečias bylos aplinkybes bei nukentėjusiojo amžių, patirtį, fizinius duomenis, kvalifikaciją, padarytos žalos pobūdį ir dydį“ bei į teisingumo ir protingumo kriterijus¹³³.

¹²⁸ *Cit. Op.* 11. P. 224.

¹²⁹ *Cit. Op.* 45; *Cit. Op.* 110.

¹³⁰ *Cit. Op.* 8. P. 359; *Cit. Op.* 3. P. 29.

¹³¹ Darbuotojo veikoje nebuvo kitų visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindų.

¹³² LAT CBS 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. UAB „Girteka“ v. J. Jurgelevič, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.; LAT CBS 2004 m. sausio 8 d. nutartis c. b. UAB „Osviris“ v. R. Markauskas, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

¹³³ *Cit. Op.* 110.

Štai pavyzdžiui 20 m. nukentėjusiosios, iki nelaimingo atsitikimo darbe kelis mėnesius atlikusios gamybinę praktiką, jos metu ir instrukuotos, veiksmų, kai faršas į mėsos malimo mašiną buvo leidžiamas be tam skirto medinio grūstuvėlio (pažeidžiant instrukcijos, reglamentavusios darbą mėsos malimo mašina, reikalavimus), nepripažino dideliu neatsargumu, mat „nelaimingo atsitikimo metu ieškovė dar neturėjo pakankamos profesinės patirties“¹³⁴.

Verta paminėti tai, kad darbo teisėje galioja darbdavio kaltės prezumpcija. Tad teismo procese, kuriame darbuotojas reikalauja darbdavio padarytų nuostolių atlyginimo, galioja *onus probandi* taisyklė- darbuotojo kaltės, o paties nekaltumo įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui. Tai ypač pateisinama tais atvejais, kai darbuotojas arba jo teisių perėmėjas nori išieškoti žalos, padarytos sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu, atlyginimą- darbdavio, visapusiškai atsakingo už saugių ir tinkamų darbo sąlygų sudarymą, kaltę suponuoja pats žalos padarymo faktas. Tad šiais atvejais suluošintam ar kitaip sužalotam darbe darbuotojui tereikia įrodyti, kad žala jo sveikatai buvo padaryta ryšium su jo darbinių pareigų vykdymu, taip pat padarytos sveikatai žalos dydį¹³⁵. Anot LAT, ši darbdavio kaltės prezumpcija nėra absoliuti,- įrodžius, jog „...darbuotojas buvo sužalotas ar kitaip pakenkta jo sveikatai dėl jo paties ar kitų asmenų kaltės arba kitų įstatymų numatytų aplinkybių“, darbdavio kaltės nebelineka¹³⁶. Šiandien, praėjus devyneriems metams, šią LAT išvadą tenka kiek pakoreguoti. Pirmiausia, aptartinas pakitęs trečiųjų asmenų smurtinių veiksmų ir darbdavio saugos taisyklių nesilaikymo tarpusavio santykio traktavimas paties LAT praktikoje. Štai ankstesniame skyriuje minėtoje *A.Kupšienė v. AB „Javinė“* byloje aukščiausias teismas gana kategoriškai teigė, jog atvejai, kai asmuo už darbuotojui nusikaltimu padarytą žalą yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir teismo nuosprendžiu yra patenkintas civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo, yra pakankamas darbdavio kaltės nebuvimo įrodymas. Vis dėlto, praėjus keleriems metams nuo šio *ratio decidendi* suformulavimo, kasacinis teismas, motyvuodamas iš esmės skirtingomis bylų faktinėmis aplinkybėmis, priėmė visiškai priešingus sprendimus. Taip pat aptartoje *D. Gečienė v. UAB „Paukštis“*, o vėliau ir *R. Kukis v. Marijampolės savivaldybės Švietimo skyrius*¹³⁷ byloje LAT pasisako už tai, kad trečiųjų asmenų veiksmai, buvę darbuotojų mirties priežastimi, nešalina darbdavio civilinės atsakomybės, nes nepanaikina jos *conditio sine qua non* – kaltės. Pastarojoje byloje darbdavį, tinkamai neinstruktavusį ir techniškai

¹³⁴ LAT CBS 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. I. Brazdeikinė v. UAB „Žardė“, Nr. 3K-3-1588/2002, kat. 7.1; 7.2.

¹³⁵ *Cit. Op.* 45.

¹³⁶ *Ibidem.*

¹³⁷ LAT CBS 2001 m. vasario 5 d. nutartis c. b. R. Kukis v. Marijampolės savivaldybės Švietimo skyrius, Nr. 3K-3-159/2001, kat. 7.1.

neap rūpinusį savo mirusį darbuotoją (sargę), laikydamas atsakingu už kilusią žalą, LAT galiausiai pripažino, kad „...*sui generis* darbdavio civilinė atsakomybė nerevizuoja nuosprendžio, priimto baudžiamojoje byloje, nes iš esmės skiriasi atsakomybės pagrindai ir formos“.

Antra, darbuotojui buvus apdraustam pagal 2000 m. sausio 1 d. įsigaliojusį Draudimo įstatymą, darbdavys laikomas atsakingu ir už tokią darbuotojo sveikatai padarytą žalą, dėl kurios jis nėra kaltas. Minėtas įstatymas darbdavio kaltės, kaip būtinos sąlygos žalai atlyginti, nenurodo. Tad socialinio draudimo įstaigos nukentėjusiajam darbuotojui draudimo išmokas gali būti priverstos mokėti net ir tais atvejais, kai kilusią žalą lėmė paties darbuotojo ar trečiųjų asmenų kaltė¹³⁸. Toks Draudimo įstatymo pasirinktas reglamentavimas, įtvirtinantis *darbdavio atsakomybės be kaltės už darbuotojo sveikatos sužalojimą ar gyvybės atėmimą teoriją*, bemaž nesiskiria nuo pasaulinės praktikos- jau XIX a. pabaigoje- XX a. pradžioje daugelyje industrinių valstybių buvo priimti įstatymai, nustatantys darbdavio civilinę atsakomybę už žalą, padarytą darbuotojui nelaimingo atsitikimo darbe metu, nesiedami jos su darbdavio kalte¹³⁹. Štai Vokietijoje draudimo išmokos mokamos ir tais atvejais, kai darbdavio kaltės nėra, ir tais atvejais, kai prie žalos atsiradimo taip pat prisidėjo darbuotojo didelis neatsargumas¹⁴⁰. Daugelio autorių ši pozicija grindžiama tuo, kad socialinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe pagrindinis tikslas yra ne apsaugoti draudėją nuo galimų nuostolių, o apginti nukentėjusiojo teises ir interesus, visiškai kompensuojant jam kilusią žalą¹⁴¹. Būtina turėti omenyje ir tai, kad dažno darbuotojo darbas susijęs su didesnio pavojaus šaltinių valdymu (aptarnavimu). Tad šiems veiksniams lėmus darbuotojo sveikatos sužalojimą ar kitokį pakenkimą, pagal civilinės atsakomybės be kaltės teoriją (angl.- *strict liability*) bei vadinamosios „gilios kišenės“ (angl.- *deep pocket*) doktriną, sieti darbdavio atsakomybę su jo kalte būtų nepagrįsta nukentėjusiojo atžvilgiu¹⁴². Galiausiai, kaip pažymi kai kurie autoriai, tradiciškai žiūrint į kalbę kaip į asmens psichinį santykį su kilusiomis pasekmėmis (ypač kai darbdavys yra juridinis asmuo) kalbę dėl nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusios žalos būtų sunku pagrįsti¹⁴³. Vis dėlto, pagal

¹³⁸ Žinoma, jeigu nenustatomi su darbuotojo ar trečiųjų asmenų kalte susiję nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo nedraudiminiais įvykiais pagrindai, pavyzdžiui, apdraustasis buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų ir tai nebuvo susiję su jam draudėjo pavesto darbo technologijos ypatybėmis arba apdraustasis sąmoningai (tyčia) siekė, kad įvyktų nelaimingas atsitikimas (Draudimo įstatymo 7 str.).

¹³⁹ *Cit. Op.* 11. P. 220.

¹⁴⁰ G. Halbach, N. Paland, R. Schwedes, O. Wlotzke. *Labour law in Germany: an overview*. 4th revised and extended edition, 1991. P. 519.

¹⁴¹ Tiesa, kai kurie autoriai pastebi vieną tokios „sistemos“ trūkumą. Štai T. Bagdanskis teigia, kad šitoks reguliavimas neskatina darbdavio aktyviai imtis priemonių darbuotojų sveikatai apsaugoti. *Žr. Cit. Op.* 17. P. 78.

¹⁴² *Cit. Op.* 11. P. 229.

¹⁴³ *Cit. Op.* 33. P. 64.

Nuostatų 46 punktą būtina nustatyti tam tikras galimos darbdavio kaltės apraiškas, pavyzdžiui, ar nukentėjusysis buvo nustatyta tvarka apmokytas ir instrukuotas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, ištirti darbo priemonių būklę, buvusią įvykio metu, susipažinti su duomenimis apie šių priemonių priežiūrą (remontą, bandymus ir kita) iki nelaimingo atsitikimo darbe, nustatyti jų atitiktį gamintojo techninių dokumentų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių, kitų teisės aktų reikalavimams, *etc.* Panašūs reikalavimai numatyti ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimu Nr. 487 patvirtintuose Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatuose¹⁴⁴.

Kadangi 2000 m. Draudimo įstatymas naujai sureguliuavo darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatos sužalojimą ar gyvybės atėmimą klausimus, pakito ir didesnio pavojaus šaltinio, priklausančio darbdaviui, sukeltos žalos atlyginimo praktika. Iki tol teisiniu pagrindu reikalauti iš darbdavio žalos atlyginimo buvus senajam CK, LAT sutinkamai su šio teisės akto 493 ir 499 straipsniais išskyrė dvi darbuotojų, patyrusių žalą dėl didesnio pavojaus šaltinio, grupes: darbuotojai, į kurių pareigas įėjo didesnio pavojaus šaltinio valdymas (aptarnavimas), ir darbuotojai, neturėję tokios pareigos. Pirmiesiems, anot kasacinio teismo, didesnio pavojaus šaltinio valdytojas (darbdavys) tik esant jo kaltei (t.y. pagal CK 499 straipsnį) turės atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą¹⁴⁵. Tokios nuomonės, matyt, laikytasi dėl to, kad darbuotojams, turintiems aptarnauti didesnio pavojaus šaltinius, pastarieji dėl įgytos papildomos klafikacijos nėra „pavojingi“. Tad darbo su šiais įrenginiais netraktavus kaip darbo su didesnio pavojaus šaltiniais, negalėjo būti taikoma civilinės atsakomybės be kaltės doktrina. Šiandien- jau kiek kitaip. Draudimo įstatymui įtvirtinus darbdavio atsakomybės be kaltės už darbuotojo sveikatos sužalojimą ar gyvybės atėmimą teoriją, didesnio pavojaus šaltinio valdytojas (darbdavys) už kilusią žalą turės atsakyti, nepriklausomai nuo to, ar nukentėjusiajam pagal darbines instrukcijas priklausė aptarnauti pavojingus įrenginius, ar ne¹⁴⁶. Ir tai visiškai pateisinama- pagal civilinės atsakomybės be kaltės teoriją esminė aplinkybė yra tai, kad asmens, savo veikloje naudojančio daiktus, keliančius didesnę žalos atsiradimo riziką, atsakomybė kyla už patį žalos padarimo faktą¹⁴⁷.

Minėta, jog paprastai kaltu dėl atsiradusios žalos preziumuojamas darbdavys. Kaip ten bebūtų, ši taisyklė taip pat turi vieną svarbią išimtį, pagal kurią darbuotojo kaltė yra

¹⁴⁴ Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2398.

¹⁴⁵ *Cit. Op.* 45.

¹⁴⁶ Matyt, galima viena šios taisyklės išimtis- asmeniui neturėjus aptarnauti didesnio pavojaus šaltinio, kaip dėl didelio neatsargumo (neturėjimas teisės dirbti su pavojingais mechanizmais, *etc.*) atmetamas darbuotojo ar jo teisių perėmėjo reikalavimas atlyginti kilusią žalą.

¹⁴⁷ *Cit. Op.* 11. P. 229.

prezimuojama, kai žala padaroma turtui, kurį darbuotojas paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitoki dokumentą¹⁴⁸. Docentas V. Nekrašas šią išimtį, pagrįstą teismų praktikos¹⁴⁹, laiko teisinga, mat „...administracija negali kontroliuoti visų darbuotojo, kuriam pagal sutartį patikėtas turtas, veiksmų, atliekamų su šiuo turtu ir pan., ir įrodyti, kada ir kokiais konkrečiais veiksmais jis buvo sulaužytas, sugadintas“¹⁵⁰. Vis dėlto, anot LAT, net ir tuo atveju, kai atsakovo (darbuotojo) kaltė preziumuojama, teismui būtina nustatyti, kuo konkrečiai pasireiškia jo kaltė. Vagystė, dėl kurios darbdavys patyrė turtinius praradimus, ir apie kurią darbuotojas, su kuriuo pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, savo vadovus informavo, šio teismo praktikoje nelaikoma atsakovo kaltės įrodymu¹⁵¹. Ir priešingai, darbuotojo kaltės nepaneigia faktas, kad atsakovas konkrečiai nebuvo supažindintas su viena ar kita instrukcija, reglamentuojančia darbą su materialinėmis vertybėmis¹⁵².

2.5. Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais

Aptarus visas *bendrąsias* materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygas, atėjo eilė išsamiau apžvelgti *specialiąsias*. Pirmoji iš jų- žalą padariusio asmens ir nukentėjusiosios šalies darbo teisiniai santykiai. Kalbėdamas apie darbo teisinius santykius, docentas V. Tiažkijus išskiria šiuos jų požymius:

- 1) jie atsiranda pagal darbo sutartį;
- 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 jų darbo veikla;
- 7) atlikdami savo darbo pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai¹⁵³.

¹⁴⁸ *Cit. Op.* 8. P. 359.

¹⁴⁹ Pavyzdžiui, LAT CBS 2002 m. vasario 18 d. nutartis c. b. UAB „Rozekslitas“ v. R. Galkevičienė, V. Smaidžiūnienė, R. Nenartavičienė, R. Buzūnienė, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6; LAT CBS 2002 m. spalio 9 d. nutartis c. b. A. Kisieliaus II v. I. Lipinskaitė, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2.

¹⁵⁰ *Cit. Op.* 3. P. 31-32.

¹⁵¹ LAT CBS 2000 m. kovo 6 d. nutartis c. b. AB „Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla“ v. D. Vaišnorienė, Nr. 3K-3-268/2000, kat. 4.

¹⁵² LAT CBS 2002 m. spalio 14 d. nutartis c. b. UAB „Vilkiškis“ v. J. Markevičienė, Nr. 3K-3-1199/2002, kat. 7.3.2; 2.8.

¹⁵³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005. P. 108.

Teoriniu ir praktiniu aspektu aktualus yra pirmasis iš paminėtų požymių. Darbo sutartis sutinkamai su DK XII skyriumi gali būti įvairių rūšių, *i.e.* nuolatinė, terminuota, sezoninė, laikinoji, *etc.* Darbo teisinių santykių sąlygą mūsų nagrinėjamos temos kontekste išpildo bet kuri iš minėtų sutarčių, t.y. kiekviena iš jų gali būti juridiniu faktu, lemiančiu teisinių darbo santykių atsiradimą. Kita vertus, kyla klausimas, koku būdu nukentėjusioji šalis gali išsireikalauti žalos atlyginimo, jeigu darbo sutartis nesudaryta? Ypač opus šis klausimas asmens sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais- juk pagal Draudimo įstatymo 4 straipsnį pagrindinė privalomai draudžiamų asmenų dalis yra asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, o DK 98 straipsnio 1 dalis darbą, dirbamą nesudarius darbo sutarties, laiko nelegaliu. Nors darbo teisės mokslininkų pastaraisiais metais ypač akcentuojama, kad dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų gali būti susitarta ne tik raštu, bet ir žodžiu, ir konkludentiniais veiksmais (juolab, kad DK 98 straipsnio 1 dalyje neminimas *rašytinės* darbo sutarties nesudarymas), Lietuvos Respublikos nelegalų darbą kontroliuojančios institucijos atkreips dėmesį į tai, kad nesant *rašytinės* darbo sutarties, nėra mokami su darbo santykiais susiję mokesčiai, o tame tarpe ir nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos¹⁵⁴. Akivaizdu, kad dėl šių priežasčių nukentėjęs asmuo minėto draudimo išmokų tikėtis negalės. Šiuo atveju, konstatavus darbo teisinių santykių nebuvimą, o tiksliau, nelegalų darbą, reikalavimą kompensuoti žalą jis galės grįsti CK nuostatomis.

Darbo teisės literatūroje vieningai teigiama, kad materialinė atsakomybė pagal darbo teisę taikoma tada, kai žala organizacijai padaroma darbo teisinio santykio galiojimo metu, o darbo teisinio santykio nutraukimas po žalos padarymo šios atsakomybės pobūdžio nekeičia¹⁵⁵. Profesinės ligos atveju šie teiginiai ypač reikšmingi- turėdami omenyje tai, kad dažniausiai sutinkamos lėtinės, t.y. išsivystančios per ilgą laiką, profesinės ligos, teismai darbdavio prievolę atlyginti žalą pripažįsta net ir tada, kai liga *nustatoma* po darbo teisinių santykių nutraukimo. Vis dėlto, tam tikros sumaišties iki tokios teismų pozicijos susiformavimo neišvengta. Vadovaudamiesi įstatymo raide, t.y. iki 2004 m. galiojusiomis Draudimo įstatymo nuostatomis, draudimo įvykiu apibrėžiančiomis profesinės ligos nustatymo dieną, teismai po darbo teisinių santykių nutraukimo nustatytos profesinės ligos draudiminiu įvykiu dažniausiai nekvalifikuodavo¹⁵⁶. Ir tik 2002 m. gruodžio 16 nutartimi,

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2004 metais šis draudimas sudarė 0,3 proc. socialinio draudimo įmokų tarifą. Žr. <http://www.socmin.lt>, Vilnius [2006-03-27]. 2005 m. gruodžio 8 d. priimtu Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2006 metų rodiklių patvirtinimo įstatymu (Valstybės žinios, 2005, Nr. 150-5464) numatytos trys nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokų tarifų grupės ir šioms grupėms priskirtų draudėjų mokamų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokų tarifai: 1) I grupė- 1,0 proc.; 2) II grupė- 0,53 proc.; 3) III grupė- 0,28 proc.

¹⁵⁵ *Cit. Op.* 3. P. 34; *Cit. Op.* 4. P. 227.

¹⁵⁶ LVAT 2002 m. lapkričio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴-1110-02.

atsižvelgiant į esmines draudimo teisės nuostatas ir nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo kompensacinę prigimtį, LAT pripažinta, kad „profesinės ligos nustatymo data tėra jau egzistuojančios fizinės žalos užfiksavimo momentas, todėl neteisinga ir nepagrįsta jį vertinti kaip draudimo įvykio faktą“¹⁵⁷. LAT atliepia ir darbo teisės praktikai, akcentuojantys, jog „...draudimo santykių pabaiga neturėtų būti suprantama kaip draudiko prievolės teikti draudimo apsaugą buvusiam apdraustajam ir buvusiam draudėjui pabaiga, jei prievolė atlyginti žalą atsirado per draudimo galiojimo laikotarpį“¹⁵⁸. Panašu, kad tokia teismų praktika bei doktrinoje išsakytos pastabos ir įtakojo įstatymų leidėją nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje naujoje Draudimo įstatymo redakcijoje numatyti, kad draudiminiais įvykiais pripažįstamos ir nustatytos lėtinės profesinės ligos, kai nustatoma, kad nukentėjusieji, įsigaliojus Draudimo įstatymui, buvo draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu kaip šio įstatymo 4 straipsnyje nurodyti asmenys.

2.6. Žalos atsiradimo sąsaja su darbo veikla

Žalos atsiradimo sąsaja su darbo veikla- paskutinioji materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga. Ji, beje, yra ir pati „naujausia“ teisinio reglamentavimo prasme- sovietmečiu minėta tik teisės doktrinoje, o ne DĮK 142 straipsnyje, šiandien ši sąlyga greta pirmųjų penkių įteisinta DK 246 straipsniu. Reiškianti, kad darbuotojai materialiai atsako tik tada, kai žala darbdaviui padaroma vykdant darbinės pareigas, o darbdavio prievolė atlyginti turinio pobūdžio paradimus atsiradus tik tokiais atvejais, kai šie kilo dėl darbo veiklos, aptariama sąlyga vis dėlto nėra tokia vienareikšmė, todėl reikalauja išsamesnio tyrimo. LAT pirmą kartą tai bandyta atlikti 1996 m. apžvalgoje dėl įstatymų taikymo, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos sužalojus asmenį, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę. Joje laikoma, kad žala sveikatai padaryta ryšium su darbuotojo darbinių pareigų vykdymu, jeigu ji padaroma: 1) organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje); 2) ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas ir jei draudėjas privalėjo sudaryti saugias darbo sąlygas; 3) kitais „Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų“ 12 p. nurodytais atvejais, jeigu bus įrodyta, kad žala asmens sveikatai ar gyvybei padaryta einant darbinės (tarnybines) pareigas¹⁵⁹. Nuostatai LAT apžvalgoje paminėti ne atsitiktinai- šis poįstatyminis teisės aktas įtvirtina nelaimingų atsitikimų klasifikaciją pagal ryšį su darbu. Sutinkamai su šių Nuostatų 7-11

¹⁵⁷ LAT CBS 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. M. Braciuvienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos rajono skyrius, Nr. 3K-3-1737/2002, kat. 7.1.

¹⁵⁸ *Cit. Op.* 33. P. 65.

¹⁵⁹ *Cit. Op.* 110.

punktais, nelaimingas atsitikimas, susijęs su darbu, yra: 1) nelaimingas atsitikimas, įvykęs darbe (šiuo atveju surašomas N-1 formos nelaimingo atsitikimo darbe aktas); 2) nelaimingas atsitikimas, įvykęs pakeliui į darbą (iš darbo) (tuokart nelaimingas atsitikimas užfiksuojamas N-2 formos nelaimingo atsitikimo darbe aktu). Nelaimingi atsitikimai, nesusiję su darbu, pagal Nuostatų 12 punktą yra įvykiai, kuriuos ištyrus nustatoma, kad nukentėjusysis:

12.1. sąmoningai (tyčia) siekė, kad įvyktų nelaimingas atsitikimas;

12.2. susižalojo ar mirė darydamas nusikalstamą veiką;

12.3. savavališkai be įmonės vadovo ar padalinio vadovo žinios dirbo sau (savo interesais);

12.4. nukentėjo, kai prieš jį buvo panaudotas smurtas, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai nesusiję su darbu.

Dabdavio materialinės atsakomybės už darbuotojo sveikatos sužalojimą atsiradimui darbo veiklą, kaip sąlygą, nurodo ir JAV įstatymai. Štai pagal Kalifornijos Darbo kodeksą darbdavys laikomas atsakingu už jo pavaldinio susižalojimą ar mirtį, jeigu tai kilo iš darbo (*if it ar[ose] out of and in the course of the employment*). Anot Kalifornijos Aukščiausiojo teismo (*Supreme Court*), ši nuostata įtvirtina testą, susidedantį iš dviejų dalių. Pirmoji reikalauja, kad sveikatos sužalojimas ar mirtis atsirastų darbo metu (*in the course of the employment*), t.y. ieškovas turi įrodyti, kad tuo metu veikė pagal išreikštus arba numanomas darbdavio nurodymus. Pagal antrąją testo dalį sveikatos sužalojimas ar mirtis turi būti sąlygoti darbo veiklos (*ar[ose] out of the employment*)- tai privalo įtakoti darbo sąlygos ar darbo aplinkybės, sukurdamos tarp darbo veiklos ir sužalojimo (mirties) priežastinį ryšį. Todėl šio teismo praktikoje darbuotojo mirtis dėl bakterinės infekcijos, kuria užsikrėsta gydymosi ligoninėje nuo širdies smūgio, patirto komandiruotėje, metu, nekvalifikuota kaip kilusi darbo metu ar sąlygota darbo veiklos¹⁶⁰.

Pagal Alabamos Žalos atlyginimo darbuotojams įstatymą (*Workmen's Compensation Act*) išmokos darbuotojams taip pat skiriamos, prieš tai įrodžius žalos atsiradimo sąsają su darbo veikla (*Scope of Employment*). Nors pagal bendrą taisyklę nelaimingas atsitikimas, įvykęs pakeliui į darbą (iš darbo) šio įstatymo nelaikomas draudiminiu, Alabamos Aukščiausiasis teismas (*Supreme Court*), remdamasis precedentų teisėje įtvirtinta šios taisyklės išimtimi (kai nelaimingas atsitikimas įvyksta pateisinamu laiku, erdvėje arba aplinkybėmis darbo vietoje ar netoli jos), darbuotojos, kertančios gatvę, norint prieti automobilių aikštelę, mirtį laikė susijusia su darbo veikla. Teismas pabrėžė, kad automobilių aikštelės, kurios nuosavybės teisėmis priklauso darbdaviams (kaip nustatyta ir nagrinėjamos

¹⁶⁰ California Supreme Court Survey: Workmen's Compensation. Pepperdine Law Review (1998- 1999), Vol. 26, P. 781-787.

bylos atveju), teismų praktikoje traktuojamos kaip darbdavio patalpos. Aukščiausiasis teismas taip pat teigė, kad atsitikimas, įvykęs gatvėje tarp darbdavio gamyklos ir automobilių aikštelės, laikomas susijusiu su darbu, jeigu maršrutas tarp šių dviejų patalpų yra būtinas¹⁶¹.

Kalbant apie darbuotojo materialinę atsakomybę prieš darbdavį, dera paminėti, kad šaltinių, nurodančių, kaip traktuoti darbuotojo darbinių pareigų vykdymą, sukėlusį darbdaviui žalą, nėra itin daug. To priežastis- aukščiau pastebėtas šios sąlygos neįtvirtinimas DĮK. Vienintelė išsamesnė medžiaga, vertinanti „darbuotojo darbinių pareigų vykdymo“ terminą- DĮK 145 straipsnio 7 dalies, numatančios darbuotojo visišką materialinę atsakomybę už žalą, kai ji padaryta neįvykdant darbinių pareigų¹⁶², komentaras bei ši darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį tiriančios LAT nutartys. Pirmajame šaltinyje teigiama, kad sprendžiant klausimą, ar žala padaryta einant ar neįvykdant darbinių pareigų, reikia nustatyti darbuotojo atliktų veiksmų ryšį su gamyba (darbuotojas gali eiti pareigas po darbo valandų ir pan.), su jo tiesioginėmis pareigomis (darbo metu galima dirbti pašalinius darbus), taip pat ar tos pareigos buvo atliekamos laikantis nustatytos tvarkos¹⁶³. Panašios nuomonės laikosi ir LAT, 1999 m. spalio 13 d. nutartyje pažymintis, kad „...darbuotojas darbo metu darbo funkcijų gali ir nevykdyti, ir priešingai, gali vykdyti darbo funkcijas, t.y. veikti darbdavio interesais ir nedarbo metu“¹⁶⁴.

III. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai

3.1. Darbuotojai

Išsiaiškinus visas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygas, verta plačiau aptarti ir šios teisinės atsakomybės subjektus. Docentas V. Nekrašas šiuo klausimu teigia: „...kadangi materialinės atsakomybės teisinį subjektiškumą sąlygoja buvimas darbo teisiniame santykiyje, tai ir šios atsakomybės subjektas nustatomas atsižvelgiant į tai, kas yra darbo teisinio santykio dalyvis“¹⁶⁵. Vadovaudamiesi šia mokslininko išvada, visų pirma apžvelgsime silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį- darbuotoją. Šio subjekto samprata pateikiama DK 15 straipsnyje- tai fizinis asmuo, pagal DK 13 straipsnį turintis darbinį

¹⁶¹ Survey of 1987- 88 Developments in Alabama Case Law: XIII. Workmen's Compensation. Alabama Law Review (1988-1989), Vol. 40, P. 384- 387.

¹⁶² Daugelio autorių šis darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejis kritikuotas, -teigta, kad jei darbuotojai asmeninio naudojimo tikslais padaro žalą turtui, priklausančiam organizacijai, su kuria juos sieja darbo teisiniai santykiai, laikoma, jog padaryti nuostoliai nėra susiję su darbo pareigų vykdymu, ir nustatant žalos dydį reikia taikyti civilinius įstatymus. Žr. *Cit. Op.* 5. P. 240; *Cit. Op.* 98. P. 38.

¹⁶³ *Cit. Op.* 4. P. 238.

¹⁶⁴ LAT CBS 1999 m. spalio 13 d. nutartis c. b. AB „Siūlas“ v. V. Ramonas, Nr. 3K-3-601/1999, kat. 4.

¹⁶⁵ *Cit. Op.* 3. P. 37.

teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Kaip matome iš straipsnio formuluotės, tam, kad asmuo būtų pripažintas darbuotoju, o tuo pačiu ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu, jis turi atitikti šiuos kriterijus: 1) jis turi būti fizinis asmuo; 2) darbuotojas turi turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą; 3) darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį; 4) asmuo turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai¹⁶⁶. Mūsų nagrinėjamos temos kontekste tam tikrų probleminių aspektų galima išvelgti ties antruoju bei trečiuoju darbuotojo požymiu. Tad apie juos- kiek išsamiau.

Pagal DK 13 straipsnį, taip pat ir pagal iki DK įsigaliojimo galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo¹⁶⁷ 4 straipsnį visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Anot DK komentaro autorių, ši amžiaus riba nustatyta atsižvelgiant į tai, kad nuo 16 metų kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei¹⁶⁸. Vis dėlto, reiktų nepamiršti, kad galioja tam tikros šios bendros taisyklės išimtys, nustatytos DK bei kitų darbo įstatymų (DK 13 str. 2 d.), lemiančios ir darbuotojo teisinį subjektiškumą materialinės atsakomybės santykiuose. Visų pirmausia, paminėtina išimtis, įtvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“¹⁶⁹ (toliau tekste- Sąrašas). Iš šio Sąrašo 35 punkto, nustatančio vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų leidžiamus dirbti lengvus darbus, seka išvada, kad tam tikrais atvejais, t.y. dirbant Sąraše išvardintus darbus, darbinis teisnumas ir veiksnumas asmens įgyjamas nuo 14 metų. Kita vertus, kyla klausimas, ar galime asmenis nuo keturiolikos iki šešiolikos metų laikyti subjektais materialinės atsakomybės pagal darbo teisę prasme? Nors darbuotojo sampratos keliamus kriterijus jie ir atitinka, vis dėlto, galime suabejoti šių asmenų, kaip galimų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektų, savarankiškumu, mat pagal Sąrašo 16 punktą, prieš įdarbindamas vaiką nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, darbdavys privalo gauti mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą ir vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, o sudaręs darbo sutartį,

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2002. P. 79.

¹⁶⁷ Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, 36-973.

¹⁶⁸ *Cit. Op.* 166. P. 75.

¹⁶⁹ Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

turi apie ją pranešti VDI teritoriniam inspektavimo skyriui. Anot docento V. Nekrašo, sprendžiant vaiko nuo keturiolikos iki šešiolikos metų materialinės atsakomybės klausimus, šių asmenų įdarbinimo priklausomybė nuo kitų valios (ribotas darbinis teisnumas ir veiksnumas) esminės reikšmės neturi, t.y. už darbdaviui sukeltus nuostolius turi atsakyti pats darbuotojas, išskyrus atvejus, kai dėl žalos padarymo yra tėvų, kito vaiko atstovo pagal įstatymą kaltė. Atsižvelgiant į tai, kad darbo įstatymai kitų asmenų, kurie neturi darbo teisinių santykių su darbdaviu, atsakomybės už darbuotojų veiksmus nenumato, V. Nekrašas tokių kaltininkų turtinės atsakomybės pagrindu laiko civilinius įstatymus¹⁷⁰.

Antra, darbus, susijusius su didesne nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybe arba kuriuos dirbant naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai veikiančios medžiagos ir pan. DK 227 straipsnio 1 dalis leidžia dirbti tik asmenims, sulaukusiems aštuoniolikos metų. Tad bylose dėl žalos, padarytos sveikatai, dirbant šiuos darbus, ieškovu gali būti tik minėto amžiaus sulaukęs darbuotojas.

Galiausiai, darbo teisės aktai garantijas, įtakojančias darbuotojų darbinį teisinį subjektiškumą, suteikia ir materialinės atsakomybės srityje. Tiek DK, tiek DĮK imperatyviai nustatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis galima sudaryti tik su vyresniais nei aštuoniolikos metų asmenimis. Ir tai visiškai suprantama- dirbant darbą, tiesiogiai susijusį su materialinėmis vertybėmis, iškeliami didesni darbuotojo atidumo standartai, kurių šešiolikos metų sulaukęs asmuo vargu ar sugebėtų laikytis.

Kitas kriterijus, prisidedantis prie asmens pripažinimo darbuotoju, yra jo darbas pagal darbo sutartį. Šalims sudarius darbo sutartį, tarp jų susiklosto darbo teisiniai santykiai, kaip viena iš sąlygų būtini materialinei darbuotojo atsakomybei kilti. Tarp asmenų galiojant kitos rūšies susitarimui (pavyzdžiui, rangos, autorinei sutarčiai), nė viena iš jo šalių nebus laikomi darbuotojais, kartu ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektais. Šiame kontekste itin vertingos teisininkų diskusijos dėl santykių, susiklostančių tarp akcinių bendrovių vadovo ir pačios akcinės bendrovės, teisinės prigimties. Nors nuo pat 1994 m. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau tekste- ABĮ) aiškiai įvardija, kad bendrovės administracijos vadovas dirba pagal darbo sutartį, LAT tarp šio įmonės valdymo organo ir akcinės bendrovės galiojančių santykių darbo teisiniais santykiais nevadina. Štai garsiaja 2001 m. spalio 16 d. nutartimi *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* byloje aukščiausiasis teismas nustatė, kad „...pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarky-

¹⁷⁰ Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai // Mokslo darbai. Teisė, Nr. 33(1), 1999. P. 16-24.

mą; trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas“. Atsižvelgdama į šiuos kriterijus, teismo išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, 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 pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos“¹⁷¹. Kad įmonę ir jos vadovą sieja civiliniai, o ne darbo teisiniai santykiai, pripažįsta ir daugumos užsienio valstybių teisė. V. Mikelėnas ir A. Abramavičius tokią tendenciją aiškina tuo, kad daugumoje iš šių valstybių darbo sutartis yra laikoma viena iš civilinių sutarčių rūšių ir darbo sutartį reguliuojančios normos yra civiliniame, o ne kokiame nors kitame kodekse. Šie autoriai taip pat išskiria ir valstybes, pripažįstančias, kad tarp įmonės vadovo ir įmonės susiklostę civiliniai teisiniai pavidimo santykiai: Belgija, Graikija, Liuksemburgas, Portugalija, Prancūzija¹⁷². Kaip matome, 2001 metais ši būrį papildė ir Lietuva. Mūsų nagrinėjamos temos prasme svarbu tai, kad pavidimo sutartis- tai jau civilinės teisės reguliavimo sritis, tad suprantama, kad po LAT *ratio decidendi* suformulavimo vargu ar akcinės bendrovės vadovas galėjo būti laikomas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu, juolab, kad ginčo metu galiojusi ABĮ redakcija¹⁷³ įmonės vadovo atsakomybės pačiai akcinei bendrovei nustatymą priskyrė civilinę atsakomybę reguliuojančioms normoms¹⁷⁴. Nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusiai naujai įstatymo redakcijai numčius, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.), akivaizdus tampa LAT padarytos išvados, kad vadovui turėtų būti taikoma visiška atsakomybė ir šios ABĮ nuostatos, perkeliančios vadovo atsakomybę iš civilinės teisės sferos į darbo teisės reguliavimo sferą, tarpusavio prieštaravimas. Toks neatitikimas, tarp kita ko, įneša painiavos ir į svarstymus dėl akcinės bendrovės vadovo pripažinimo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu. Vis dėlto, T. Bagdanskiui, esminiu kriterijumi laikančiam minėtą ABĮ 37 straipsnio 4 dalies nuostatą, abejonių dėl to nekyla,- anot jo, tais atvejais, kai su įmonės vadovu sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, jis pagal DK atsakys visiškai, o tarp šalių nesant tokio susitarimo, vadovo atsakomybė būtų reglamentuojama DK normų, įteisinančių ribotą darbuotojų materialinę

¹⁷¹ LAT CBS 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

¹⁷² *Cit. Op.* 115. P. 263.

¹⁷³ Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

¹⁷⁴ Pagal tuo metu galiojusio Akcinių bendrovių įstatymo 38 straipsnio 12 dalį jei administracijos vadovas ar jo pavaduotojas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar atliko kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną).

atsakomybę¹⁷⁵. A. Pranckevičiaus, primenančio, kad įmonės vadovui būdinga dvejopa kompetencija, *i.e.* išoriniai santykiai su trečiaisiais asmenimis ir vidiniai santykiai su pačia bendrove ir jos dalyviais, nuomone, vadovo atsakomybės klausimai antrojoje srityje turėtų būti grindžiami pagal materialinės atsakomybės pagal darbo teisę normas. Tad akcinės bendrovės vadovas šio teisininko taip pat neeliminuojamas iš materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektų sąrašo.

Taigi, kaip matome, asmens kvalifikavimas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu priklauso *inter alia* nuo to, ar jis yra pripažįstamas darbuotoju DK 15 straipsnio prasme. Kaip ten bebūtų, Draudimo įstatymo 4 straipsnį, nustatantį asmenis, draudžiamus nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu, galime laikyti nedidele šios taisyklės išimtimi, mat minėtasis straipsnis materialinės atsakomybės subjektais (šiuo atveju, potencialiais ieškovais bylose dėl žalos, padarytos darbuotojo sužalojimu ar kitokiu pakenkimu sveikatai, atlyginimo) laiko ne vien tik darbuotojus (pagal DK), bet ir:

- 1) valstybės politikus, teisėjus, valstybės pareigūnus, valstybės tarnautojus, Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko skiriamus į pareigas asmenis;
- 2) profesinių mokyklų mokinius, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų studentus bei asmenis, teritorinių darbo biržų siūstus profesiniam mokymui ar profesinei rehabilitacijai;
- 3) asmenis, esančius socialinės bei psichologinės rehabilitacijos įstaigose;
- 4) nuteistuosius laisvės atėmimu.

Beje, Danijoje draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe taip pat apima visus dirbančius asmenis, su darbdaviu sudariusius darbo sutartį. Negana to, apdraudžiami ir neapmokamą darbą (*unpaid work*) dirbantys, teikiantys darbdaviui ar jo šeimai privačias paslaugas¹⁷⁶.

3.2. Darbdaviai

Kitas darbo teisinių santykių dalyvis, kartu ir galimas materialinės atsakomybės teisinio santykio subjektas, yra darbdavys. Sutinkamai su DK 16 straipsniu juo gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Tad materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu gali tapti tiek viešasis, tiek privatus juridinis asmuo,

¹⁷⁵ Bagdanskis T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija, t. 56(48), 2004. P. 87-96.

¹⁷⁶ Ministry of Social Affairs. Social Policy in Denmark: Compensation for Industrial Injuries. 1995. P. 5.

besiverčiantis komercine ūkine veikla arba įsteigtas kaip ne pelno siekiantis subjektas ir pan. Darbdavių nuosavybės, teisinės formos, veiklos pobūdžio įvairovę galime išvelgti ir Draudimo įstatymo 5 straipsnyje, nurodančiame šiuos apdraustųjų nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu draudėjus:

- 1) pagal darbo sutartį dirbančių asmenų darbdaviai;
- 2) valstybės ar savivaldybės institucijos bei įstaigos;
- 3) įmonės ar įstaigos, kuriose mokiniai, studentai ir darbo biržos siūsti mokytis ar reabilituoti asmenys atlieka profesinės veiklos praktiką;
- 4) socialinės bei psichologinės reabilitacijos įstaigos;
- 5) bausmių vykdymo institucijos ir įstaigos.

Darbo teisės mokslininkai laikosi nuomonės, kad darbdaviais turėtų būti pripažįstami ir juridinio asmens filialai bei atstovybės, kurie civilinės teisės požiūriu nėra juridiniai asmenys ir savarankiški teisės subjektai, tačiau atitinka darbdavio požymius: gali priimti darbuotojus į darbą, paskirstyti juos ir nutraukti darbo sutartis bei turi lėšų atsiskaityti su darbuotojais¹⁷⁷. Atsiradus filialo ar atstovybės, kaip darbdavių, prievolei atlyginti darbuotojo patirtą žalą, pastarasis aspektas tampa itin svarbus, - esant pakankamai lėšų, materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu yra filialas arba atstovybė ir, priešingai, finansinių išteklių stokojant, juo esti pats juridinis asmuo (pagal CK 2.53 ir 2.56 straipsnius juridinis asmuo atsako pagal filialo ir atstovybės prievoles).

Kaip ir darbuotojo atveju, tam, kad darbdavys būtų kvalifikuojamas materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu, jam būtina turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Šis juridiniams asmenims DK 14 straipsnio 1 dalies laikomas atsirandančiu nuo jų įsteigimo momento, kuris CK 2.63 straipsnyje apibrėžiamas kaip juridinio asmens įregistravimas juridinių asmenų registre. Fizinį asmenų, kuriems DK 16 straipsnio 2 dalis taip pat leidžia tapti darbdaviais, darbinis subjektiškumas reguliuojamas jau kiek kitaip, t.y. pagal CK. Turint omenyje tai, kad CK 2.5 straipsnis visiškai veiksniais laiko asmenis, sulaukusius aštuoniolikos metų, o vienas iš darbdavių teisinio subjektiškumo elementų yra veiksnumas, fizinius asmenis identifikuoti kaip darbdavius galime tik jiems pasiekus aštuoniolikos metų amžiaus ribą. Vis dėlto, atsižvelgus į CK numatytą galimybę visiškai veiksniais pripažinti ir nepilnamečius asmenis (emancipacijos keliu, sudarius santuoką), kyla klausimas, ar toks civilinio veiksnumo suteikimas nepilnamečiui tuo pačiu reiškia ir darbinio subjektiškumo įgijimą? Aktualus šis klausimas ir materialinės atsakomybės pagal darbo teisę kontekste - atsakius į jį teigiamai, nepilnamečių, nesulaukusį aštuoniolikos metų, turėsime laikyti materialiai atsakingu už darbuotojo sveikatos sužalojimą, jo turtinių interesų pažeidimą ir kt.

¹⁷⁷ *Cit. Op.* 153. P. 113.

A. Pranckevičius, abejodamas nepilnamečių galimybėmis organizuoti darbą, užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, mokėti darbo užmokestį, tinkamais darbdaviais pripažįsta asmenis nuo aštuoniolikos metų. Autorė, turėdama omenyje tai, kad norint asmenį laikyti darbdaviu bei materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu, pakankamai „didelis svoris“ tenka saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimui, ko nenustačius gresia net ir ne kiekvienam pilnamečiui fiziniam asmeniui įkandamų sumų finansiniai nuostoliai, su teisininko A. Pranckevičiaus nuomone visiškai sutinka.

Pažymėtina, jog praktikoje dažnos darbdavio pasikeitimo situacijos, kai pareigą atlyginti darbuotojui padarytą žalą įvykdo ne pats teisės pažeidėjas, t.y. darbdavys, o kitas asmuo (doktrinoje tai įvardijama kaip vienas iš materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektų transmisijos atvejų). Štai pagal DK 251 straipsnį reorganizavus darbdavį juridinį asmenį, materialinės atsakomybės subjektu, įpareigotu atlyginti žalą, tampa įmonės, įstaigos ar organizacijos teisių perėmėjas. Valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo atveju pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei (DK 252 str. 1 d.), o tokiu būdu dėl bankroto pasibaigus privačiam darbdaviui juridiniam asmeniui, minėta prievolė kyla Garantiniam fondui. Pagal nuo 2000 m. spalio 10 d. įsigaliojusį Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymą¹⁷⁸ šio fondo lėšos skiriamos išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems yra išiskolinusios. Šis įstatymas priimtas, siekiant įgyvendinti TDO konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“¹⁷⁹ (įsigaliojo Lietuvos Respublikai 1995 m. rugsėjo 26 d.) bei priartėti prie EB 1980 m. spalio 20 d. direktyvos 80/987/EEB dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju¹⁸⁰ reikalavimų. Viena iš išmokų, numatytų šio įstatymo 5 straipsnyje- Laikinojo įstatymo nustatyto dydžio žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei. Statistiniai išmokų, skirtų iš Garantinio fondo, duomenys pateikiami 2 lentelėje¹⁸¹:

3 lentelė. Garantinio fondo skirtos išmokos

Eil.	Laikotarpis (metai)	Įmonių, pateikusių	Darbuotojų, kuriems skirtos	Skirta
------	---------------------	--------------------	-----------------------------	--------

¹⁷⁸ Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

¹⁷⁹ TDO konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768.

¹⁸⁰ OL L 283, 1980 10 28, p. 23. Žr. taip pat šios direktyvos pakeitimus, priimtus 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/74/EB (OL L 270, 2002 10 8, p. 10).

¹⁸¹ <http://www.socmin.lt/gf/>, Vilnius [2006-04-04].

Nr.		paraiškas, skaičius	išmokos, skaičius	išmokų (mln. Lt)
1	2001	250	20655	25,1
2	2002	504	15214	21,3
3	2003	576	18158	24,7
4	2004	490	10424	14,9
5	2005	527	10654	16,6
	Viso	2347		

Anot Garantinio fondo darbuotojų, Laikinojo įstatymo nustatyto dydžio žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei, 2004- 2005 metais mokėta nebuvo.

3.3. Asmenys, turintys reikalavimo teisę

Iki šiol aptarti materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai- darbo teisinio santykio šalys. Darbuotojui mirus, ieškovu (t.y. materialinės atsakomybės subjektu) byloje dėl tuo padarytos žalos atlyginimo, tampa ne darbo teisinio santykio šalis, o kiti, giminystės, svainystės arba išlaikymo santykiais su mirusiuoju susiję asmenys. Konkrečius asmenis, tokiais atvejais, darbo teisės mokslininkų vadinamais antruoju subjektų transmisijos¹⁸² atveju, galinčius būti ieškovais, išvardija Draudimo įstatymas. Pažymėtina, jog įstatymo šie asmenys klasifikuojami pagal tai, kokių draudimo išmokų (*i.e.* vienkartinės ar periodinės) gavėjais jie pretenduoja tapti. Štai Draudimo įstatymo 27 straipsnis vienkartinės draudimo išmokos, lygios 100 dydžių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų, leidžia reikalauti ne visiems asmenims, kuriuos mirusysis išlaikė, o tik susijusiems su juo giminystės ar svainystės ryšiais, neatsižvelgiant į darbingumą¹⁸³, t.y.: sutuoktiniui, nepilnamečiams vaikams (įvaikiams), kol jiems sukaks 18 metų, taip pat besimokantiems nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose, kol jiems sukaks 24 metai, mirusiojo vaikams (įvaikiams), vyresniems kaip 18 metų, jeigu jie pripažinti neįgaliaisiais iki 18 metų, mirusiojo vaikams, gimusiems po jo mirties, tėvui (įtėviui) ir motinai (įmotei). Ir priešingai, periodinės draudimo išmokos subjektų grupei Draudimo įstatymo 26 straipsnis priskiria tik *nedarbingus* asmenis, t. y. tuos, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti jo išlaikymą (nesiejant jų giminystės ar svainystės ryšiais su mirusiuoju), taip pat mirusiojo vaikas (vaikai), gimęs

¹⁸² *Cit. Op.* 170. P. 22.

¹⁸³ Docentas V. Nekrašas į šį subjektų ratą siūlo įtraukti ir nesusijusius su mirusiuoju giminystės ar svainystės ryšiais, tačiau jo buvusius išlaikytinius. Žr. *Ibidem*.

(gimę) praėjus ne daugiau kaip 300 dienų po jo mirties. Sutinkamai su minėtuoju Draudimo įstatymo straipsniu, periodinė draudimo išmoka mokama:

1) vaikams (įvaikiams) – kol jiems sukaks 18 metų, o jeigu jie mokosi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose – kol jiems sukaks 24 metai;

2) mirusiojo sutuoktiniui ar tėvui (motinai), įtėviui (įmotei), nepaisant amžiaus ir darbingumo, jeigu jis nedirba ir prižiūri mirusiojo vaikus (įvaikius), vaikaičius, brolius ar seseris – kol šiems sukaks 8 metai;

3) mirusiojo sutuoktiniui, sukakusiam Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatytą senatvės pensijos amžių – iki gyvos galvos;

4) mirusiojo sutuoktiniui, kuris pripažintas nedarbingu ar iš dalies darbingu, ir mirusiojo vaikams (įvaikiams), vyresniems kaip 18 metų, jeigu jie pripažinti neįgaliais iki 18 metų, – kol jie yra nedarbingi ar iš dalies darbingi (invalidai);

5) kitiems pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais arba sukakusiems senatvės pensijos amžių asmenims, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo gauti jo išlaikymą.

Analogiškai asmenų, turinčių periodinės išmokos reikalavimo teisę, klausimą sprendžia CK 6. 284 straipsnio 1 dalis, Laikinojo įstatymo 7 straipsnis. Beje, pagal šiuos teisės aktus galime išskirti dar vieną materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektų grupę- asmenis, turinčius laidojimų išlaidų reikalavimo teisę. Vadovaujantis Laikinojo įstatymo 19 straipsniu, pretenduoti į minėtų išlaidų atlyginimą gali mirusiojo šeimos nariai arba kiti jį laidoję asmenys.

3.4. Procedūriniai subjektai

Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai, aptarti iki šiol, neatlyginus žalos savanoriškai, tampa procesinio teisinio santykio dėl žalos atlyginimo dalyviais- teismo proceso dėl žalos atlyginimo šalimis. Vis dėlto, iki procesinių teisinių santykių atsiradimo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektai yra susieti ir procedūrinių santykių, kuriuose be darbuotojo, darbdavio ar asmenų, turinčių reikalavimo teisę vienaip ar kitaip dalyvauja ir *procedūriniai* subjektai. Šis skirsnis- būtent apie pastaruosius subjektus, ypač reikšmingus, kalbant apie žalos, padarytos sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu, atlyginimą.

Kaip procedūriniai subjektai, visų pirmausia išskirtinos valstybinio socialinio draudimo įstaigos- Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos

teritoriniai skyriai. Greta svarbiausios savo funkcijos- sprendimų dėl nelaimingų atsitikimų darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo ir profesinių ligų pripažinimo draudiminius įvykius priėmimo,- jie surenka nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokas, o nelaimingą atsitikimą darbe pripažinus draudiminiu įvykiu, jas išmoka. Negana to, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 15 d. nutarimu Nr. 997 patvirtintą Žalos atlyginimo nukentėjusiesiems dėl sveikatos sužalojimo darbe ar susirgimo profesine liga, kai ši prievolė pereina valstybei, tvarką¹⁸⁴ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai vykdo prievolę mokėti nukentėjusiesiems žalos atlyginimą.

Darbuotojui norint išsireikalauti žalos, padarytos sveikatos sužalojimu, atlyginimą, itin svarbi tampa Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau tekste- Tarnyba)¹⁸⁵. Pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatus¹⁸⁶ Tarnyba atlieka asmens neįgalumo lygio ir darbingumo lygio vertinimą ir priima sprendimus dėl asmens neįgalumo ir darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino, nulemiančius asmens gaunamų draudimo išmokų dydį.

Galiausiai, procedūriniuose santykiuose dalyvauja ir Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija. Prieš aukščiau paminėtai Tarnybai priimant sprendimą dėl asmens darbingumo lygio, VDI pareigūnai ištiria nelaimingą atsitikimą darbe, nustatydami jo aplinkybes, priežastis, taip pat įvertina jo ryšį su darbu. Sutinkamai su Nuostatų 12 punktu, nustačiusi, kad asmuo mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, arba, kad įvykis darbe nesusijęs su darbu, VDI nutraukia įvykio tyrimą arba nesurašo nelaimingo atsitikimo darbe akto. Suprantama, jog tokie VDI sprendimai nulemia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinių skyrių poziciją dėl įvykio darbe pripažinimo draudiminiu, o tuo pačiu ir galimybę nukentėjusiajam darbuotojui gauti draudimo išmokas.

¹⁸⁴ Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 997 „Dėl Žalos atlyginimo mokėjimo prievolės perdėjimo valstybei tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 86-2162.

¹⁸⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-128 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. vasario 22 d. įsakymo Nr. A1-50 „Dėl Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reorganizavimo pakeitimo“ Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba perėmė reorganizuotos Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos funkcijas, susijusias su neįgalumo lygio ir darbingumo lygio nustatymu.

¹⁸⁶ Patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-128 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. vasario 22 d. įsakymo Nr. A1-50 „Dėl Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reorganizavimo pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr. 62-2214.

Išvados

1. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutu asmuo nėra baudžiamas. Darbdavio materialinė atsakomybė vertintina kaip drausminimo priemonė, užtikrinanti darbdavio suinteresuotumą tinkamai vykdyti darbo saugos reikalavimus.
2. Socialinis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, kompensuojantis tik negautas pajamas, numato dalinį žalos atlyginimą. Visišką žalos atlyginimą gali garantuoti darbdavio materialinė atsakomybė.
3. Vadovaujantis DK bei CK nuostatomis, nukentėjusysis dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga turi teisę ir į neturtinės žalos atlyginimą. Nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų draudimui jos nekompensuojant, neturtinę žalą darbuotojui turi atlyginti už ją atsakingas asmuo. Tad kaip papildomas žalos sveikatai atlyginimas taikytina darbdavio materialinė atsakomybė.
4. LAT išvada, jog vien tai, kad trečiasis asmuo už darbuotojui nusikaltimu padarytą žalą yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, yra pakankamas darbdavio

- nekaltumo įrodymas, vertintina kritiškai. Pirma, ji neatsižvelgia į netiesioginio priežastinio ryšio teoriją bei darbdavio pareigą užtikrinti darbų saugą (*duty of care*). Antra, šiais atvejais taikoma darbdavio atsakomybė nerevizuoja nuosprendžio, priimto baudžiamojoje byloje, nes iš esmės skiriasi atsakomybės pagrindai ir formos.
5. Asmens, darbinį teisnumą ir veiksnumą įgijusio nuo 14 metų, pripažinimas darbuotoju tuo pačiu lemia ir jo kvalifikavimą materialinės atsakomybės pagal darbo teisę subjektu. Tad už darbdaviui padarytus nuostolius turi atsakyti ne asmenys, nuo kurių valios priklausė jo įdarbinimo galimybė, o pats darbuotojas.
 6. Akcinių bendrovių įstatymo nuostata, leidžianti su bendrovės vadovu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, šio asmens bendrovei padarytos žalos atlyginimo klausimus perkelia į darbo teisės reguliavimo sritį. Jeigu dėl visiškos materialinės atsakomybės su vadovu nesusitarta, jis turėtų atsakyti pagal DK normas, įteisinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę.

Santrauka

Šiame darbe aptariamos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlygos ir subjektai. Darbe lyginamuoju teisės aiškinimo metodu nagrinėjami naujai priimto Darbo kodekso ir Darbo įstatymų kodekso materialinės atsakomybės nuostatų skirtumai. Analizuojant teisinį reguliavimą, taip pat paliečiami materialinės atsakomybės taikymo praktikoje ypatumai-pateikiamos konkrečios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys bei nutarimai, taikantys ir aiškinantys materialinę atsakomybę reguliuojančias normas. Išskiriami atskiri darbo teisinių santykių šalių materialinės atsakomybės dėl neturtinės žalos padarymo atvejai, nurodoma, kaip suprantama neturtinė žala, padaryta darbuotojui ir darbdaviui (juridiniam asmeniui). Lyginamuoju metodu nagrinėjami užsienio šalių įstatymai, įtvirtinantys šios atsakomybės sąlygas ir subjektus. Darbo pabaigoje pateiktose išvadose atskleidžiamos teorinės bei praktinės problemos, kylančios taikant darbo teisinių santykių šalims materialinę atsakomybę.

The Conditions and Subjects of Material Responsibility under Labour Law

Summary

Material responsibility under labour law has occurred in order to provide the consensus of employee's and employer's interests. Since the former is recognized as weaker party of labour relationship, provisions of material responsibility protect his financial interests. On the other side, it is also an effective mean of securing the property of employer. Having this social importance in mind, thesis investigates two major clauses of material responsibility under labour law, the conditions and subjects. Accordingly, the difference of legal provisions of newly issued Labour Code and the Code of Labour Laws is discussed under a comparative method of study. Pursuant to these provisions, the rulings of Judicial Board of Civil Cases Department of Supreme Court of the Republic of Lithuania dealing with material responsibility are provided. Separate cases of material responsibility due to non-material damage caused to a party of legal labour relationship are observed, referring to the meaning of this kind of damage, specifically, done to the employee and employer (corporation). Laws of foreign countries, relating the conditions and subjects of material responsibility are considered as well. There are conclusions made at the end of the thesis, revealing both

theoretical and practical problems, arising when applying material responsibility to a party of legal labour relationship.

Literatūros sąrašas

I. Teisės aktai

1. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // OL L 270, 2002 10 8, p. 10;
2. 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/57/EEB dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose ir kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo // OL L 245, 1992 08 26, p. 6;
3. 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva 89/654/EEB dėl minimalių darbo vietai taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų // OL L 393, 1989 12 30, p. 1;
4. 1989 m. birželio 12 d. rėminė Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, p. 1;
5. 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju // OL L 283, 1980 10 28, p. 23;

6. 1995 m. birželio 22 d. TDO konvencija Nr. 176 „Dėl saugos ir sveikatos šachtose“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>;
7. 1992 m. birželio 23 d. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768;
8. 1988 m. birželio 21 d. TDO rekomendacija Nr. 175 „Dėl saugos ir sveikatos statybose“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>;
9. 1975 m. kovo 15 d. Europos Tarybos Ministrų Komiteto rezoliucija Nr. (75) 7 „Dėl žalos, padarytos kūno sužalojimu ar mirtimi, atlyginimo“ // <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=661637&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>;
10. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953;
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
13. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
14. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
15. Darbo įstatymų kodeksas, patvirtintas 1972 m. birželio 1 d. įstatymu // Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
16. Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 1964, Nr. 19-138;
17. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2006 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 150-5464;
18. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574;
19. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5114;
20. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
21. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 123-5512;
22. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515;
23. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478;
24. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;

25. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856;
26. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
27. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961;
28. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1656;
29. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, 36-973;
30. Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945;
31. Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2398;
32. Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;
33. Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502;
34. Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr. 1176 „Dėl Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo ir kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-3175;
35. Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 997 „Dėl Žalos atlyginimo mokėjimo prievolės perėjimo valstybei tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 86-2162;
36. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-128 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. vasario 22 d. įsakymo Nr. A1-50 „Dėl Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reorganizavimo pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr. 62-2214.

II. Specialioji literatūra

1. Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998;
2. Bagdanskis T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą // Vadovo pasaulis, Nr. 1, 2005. P. 55-59;
3. Bagdanskis T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija, t. 56(48), 2004. P. 87-96;
4. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, t. 40(32), 2003. P. 74-84;
5. Blake Keating P. Historical Origins of Workmen's Compensation Laws in the United States: Implementing the European Social Insurance Idea. Worker's Compensation Law Review (2002), Vol. 24, P. 135-164;
6. Blanplain R. European Labour Law. The Hague [ir kt.]: Kluwer Law International, 2000;
7. California Supreme Court Survey: Workmen's Compensation. Pepperdine Law Review (1998- 1999), Vol. 26, P. 781-787;
8. Dambrauskas A., Nekrošius V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990;
9. Geoffrey L. Jones. Gray Areas and Gray Matter: Compensable Psychic Injury Under Pennsylvania Workmen's Compensation Law. Worker's Compensation Law Review (1988), Vol. 11, P. 46- 70;
10. Glass H. H., McHugh M. H., Douglas F. M. The liability of employers in damages for personal injury. Second edition. Sydney [ir kt.], 1979;
11. Halbach G., Paland N., Schwedes R., Wlotzke O. Labour law in Germany: an overview. 4th revised and extended edition, 1991;
12. Herbert B. Levine. Workmen's Compensation- Assault by Third Person- Liability of Employer. Western Reserve Law Review (1952- 1953), Vol. 4, P. 181-184;
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2002;
15. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988;
16. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
17. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, t. 25(17), 2002. P. 81-88;

18. Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P. 359-368;
19. Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Neturtinės žalos kompensavimas // Justitia, Nr. 2, 1998. P. 2-5, 22-25;
20. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995;
21. Markosky J. Workers' Compensation: *Fink v. Workmen's Compensation Appeal Board (Walbridge Corp.)*: The Commonwealth Court Reaffirms Its Stance on Granting Compensation for an Aggravation of a Preexisting Non-Work Related Injury. Worker's Compensation Law Review (1999), Vol. 21, P. 375-384;
22. Ministry of Social Affairs. Social Policy in Denmark: Compensation for Industrial Injuries. 1995;
23. Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai // Mokslo darbai. Teisė, Nr. 33(1), 1999. P. 16-24;
24. Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. Vilnius: Mintis, 1984.
25. Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // Mokslo darbai. Teisė, Nr.33(2), 1999. P. 51-57;
26. Survey of 1987- 88 Developments in Alabama Case Law: XIII. Workmen's Compensation. Alabama Law Review (1988-1989), Vol. 40, P. 384- 387;
27. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005;
28. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;
29. Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija, t. 56(48), 2004. P. 61-68.

III. Praktinė medžiaga

1. LAT 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“ // Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6;
2. Įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos sužalojus asmenį, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę apžvalga // Teismų praktika, 1997, Nr. 5-6;

3. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 11 d. nutartis c. b. V. Toropov v. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos Klaipėdos regiono departamento Pakrančių apsaugos tarnyba, Nr. 3K-7-688/2001, kat. 39.6.2.3.;
4. LAT CBS plenarinės sesijos 2005 m. birželio 13 d. nutarimas c. b. L. Stravinskienė v. UAB „Vigidas“, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16;
5. LAT CBS 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S);
6. LAT CBS 2000 m. birželio 22 d. nutartis c. b. UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus, Nr. 3K – 3 – 649/2000, kat. 4;
7. LAT CBS 2005 kovo 2 d. nutartis c. b. UAB „Laugina“ v. R. Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3;
8. LAT CBS 2003 m. vasario 3 d. nutartis c. b. UAB „Utenos skalva“ v. J. Vijaiakis, Nr. 3K-3-201/2003, kat. 7.3.1., 18.2., 39.2.3, 39.2.4;
9. LAT CBS 2002 m. kovo 27 d. nutartis c. b. M. Garliauskaitė v. Šiaulių miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-527/2002, kat. 7.1;
10. LAT CBS 2003 m. lapkričio 5 d. nutartyje c. b. N. Chmelevskienė v. UAB „Club & Company“, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1;
11. LAT CBS 2005 m. kovo 9 d. nutartis c. b. A. Kukytė v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, Nr. 3K-3-164/2005, kat. 16.2.4;
12. LAT CBS 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis c. b. A. Čuprinskas v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-980/2002, kat. 20.6;
13. LAT CBS 2003 m. kovo 12 d. nutartis c. b. L. Paramonova v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-336/2003, kat. 20.6;
14. LAT CBS 2004 m. birželio 7 d. nutartis c. b. A. Savickas v. AB „Panevėžio statybos trestas“, Nr. 3K-3-358/2004, kat. 39.6.2.12;
15. LAT CBS 2006 m. sausio 11 d. nutartis c. b. I. T., R. T., M. T. ir A. T. v. UAB „Plungės lagūna“ ir AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-27/2006, kat. 16.2.1, 16.2.4, 44.5.2.16, 73.2.13 (S);
16. LAT CBS 2002 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. E. Lukoševičius v. VĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-1108/2002, kat. 39.6.2.12;
17. LAT CBS 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė, A. Bukauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7;

18. LAT CBS 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. UAB „Balionų šalis“ v. UAB „Vilbalas“, Nr. 3K-3-408/2004, kat. 16.11, 82, 94.5, 115;
19. LAT CBS 2001 m. gegužės 9 d. nutartis c. b. UAB „Klevo lapas“ v. UAB „Respublikos leidiniai“, Nr. 3K-3-556/2001, kat. 20.6;
20. LAT CBS 2002 m. kovo 20 d. nutartis c. b. D. Gudynienės įmonė v. UAB „Lietuvos rytas“, UAB „Gorila“, Nr. 3K-3-455/2002, kat. 20.6;
21. LAT CBS 2003 m. kovo 3 d. nutartis c. b. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. Linkevičienė, A. Karsten, Nr. 3K-3-280/2003, kat. 7.3.2;
22. LAT CBS 2003 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. B. Zalatorienė v. AB „Lifosa“, AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-867/2003, kat. 7.1;
23. LAT CBS 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis c. b. R. Gėgžnas v. AB „Aviakompanija Lietuva“, Nr. 3K-3-1130/2003, kat. 5.3.2.1; 7.4;
24. LAT CBS 1999 m. birželio 14 d. nutartis c. b. R. J. Nemunis v. AB „Skuodo melioracija“, Nr. 3K-3-286/99, kat. 3;
25. LAT CBS 2000 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. D. Gečienė v. UAB „Paukštis“, Nr. 3K-3-811/2000, kat. 3;
26. LAT CBS 1999 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. A. Kupšienė v. AB „Javinė“, Nr. 3K-3-205/1999, kat. 3;
27. LAT CBS 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. UAB „Girteka“ v. J. Jurgelevič, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.;
28. LAT CBS 2004 m. sausio 8 d. nutartis c. b. UAB „Osviris“ v. R. Markauskas, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2;
29. LAT CBS 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. I. Brazdeikinė v. UAB „Žardė“, Nr. 3K-3-1588/2002, kat. 7.1; 7.2.
30. LAT CBS 2001 m. vasario 5 d. nutartis c. b. R. Kukis v. Marijampolės savivaldybės Švietimo skyrius, Nr. 3K-3-159/2001, kat. 7.1;
31. LAT CBS 2002 m. vasario 18 d. nutartis c. b. UAB „Rozekslitas“ v. R. Galkevičienė, V. Smaidžiūnienė, R. Nenartavičienė, R. Buzūnienė, Nr. 3K-3-308/2002, kat. 7.3.2; 7.4; 37.6;
32. LAT CBS 2002 m. spalio 9 d. nutartis c. b. A. Kisieliaus IĮ v. I. Lipinskaitė, Nr. 3K-3-1168/2002, kat. 7.3.2;
33. LAT CBS 2000 m. kovo 6 d. nutartis c. b. AB „Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla“ v. D. Vaišnorienė, Nr. 3K-3-268/2000, kat. 4;
34. LAT CBS 2002 m. spalio 14 d. nutartis c. b. UAB „Vilkiškis“ v. J. Markevičienė, Nr. 3K-3-1199/2002, kat. 7.3.2; 2.8;

35. LAT CBS 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. M. Braciuvienė v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos rajono skyrius, Nr. 3K-3-1737/2002, kat. 7.1;
36. LAT CBS 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50;
37. LVAT 2002 m. lapkričio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴-1110-02.

IV. Interneto tinklalapiai

1. <http://www.vdi.lt>;
2. <http://www.ilo.org/public/english/index.htm>;
3. <http://www.socmin.lt>;
4. <http://www.socmin.lt/gf> ;
5. <http://www.coe.int/DefaultEN.asp>.