

TURINYS

IVADAS	1
1. Materialinės atsakomybės instituto samprata Lietuvoje ir Lenkijoje	3
2. Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos	5
2.1 Žala	6
2.2 Neteisėta veika.....	9
2.3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo	13
2.4 Kaltė	16
2.5 Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais	20
2.6 Žalos atsiradimas susiję su darbo veikla.....	21
3. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė	23
4. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė	26
4.1 Žala padaryta tyčia.....	26
4.2 Žala padaryta nusikalstama veika.....	27
4.3 Žala padaryta darbuotojo (ų) su kuriuo (iais) pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis	29
4.4 Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe	42
4.5 Visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose	44
4.6 Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo	48
4.7 Visiška materialinė atsakomybė nustatyta kolektyvinėje sutartyje	50
5. Žalos nustatymas ir nuostolių atlyginimo tvarka	51
5.1 Neturtinės žalos atlyginimas.....	51
5.2 Turtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	55
IŠVADOS	63
ŠALTINIAI	65
SUMMARY	72

ĮVADAS

Darbdaviui organizuojant darbą ir perduodant materialines vertybes darbuotojams, o darbuotojams atliekant darbo funkcijas darbdavio nustatytais sąlygomis gali kilti rizika patirti žalą. Skirtinga darbdavių ir darbuotojų ekonominė padėtis bei teisių ir pareigų skirtingumas nulemia tikslą – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą.

Nagrinėjamos temos aktualumas. Darbo teisės reforma baigėsi priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Naujasis Darbo kodeksas (toliau - DK) įstatymo lygmeniu įtvirtino materialinės atsakomybės institutą, apimančią tiek darbdavio atsakomybę darbuotojui, tiek darbuotojo atsakomybę darbdaviui. Naujajame DK numatomas naujas pažeistų teisių gynimo būdas – teisė reikalauti neturtinės žalos, kylančios iš darbo santykių. Taip pat ši darbo tema aktuali tuo, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, teisės harmonizavimas tampa vis svarbesnis, taip pat lyginti Lietuvos ir tais pačiais, 2004 metais, į Europos Sąjungą įstojusios Lenkijos darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindus, išaiškėja LR teisės pranašumai, trūkumai, problemos ir galimi jų sprendimo būdai. Juo labiau galima stebėti ir lyginti kaip to paties Rytų bloko šalys reguliuoja materialinės atsakomybės darbo teisėje institutą ir kiek ši institutą įtakojo Rusijos darbo teisė.

Darbo originalumas. Pasirinktos darbo temos išskirtinumą lemia pasirinkta šalis, nes iki šiol nebuvo atlikta išsamios darbuotojų materialinės atsakomybės analizės lyginant su Lenkijos DK. Tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje darbuotojų materialinė atsakomybė laikoma savarankiška atsakomybės rūšimi ir iš esmės reglamentuojama darbo kodeksuose, dėl to ypač svarbu atrasti net ir minimalius reguliavimo skirtumus tam, kad išryškinti vieno ar kito darbo kodekso pritaikomumo veiksmingumą ir efektyvumą. Tačiau tokia lyginamoji Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksų analizė skirta ne tik aptarti reguliavimo skirtumus ir problemas, bet ir įvertinti ilgametę Lenkijos DK taikymo patirtį (DK galioja nuo 1974m.).

Darbo objektas. Šio darbo pagrindinis objektas yra darbuotojų materialinės atsakomybės institutas, jo taikymo ir reglamentavimo problemos bei lyginamoji Lietuvos ir Lenkijos teisės aktų analizė, teoriniai ir praktiniai taikymo aspektai, teismų praktika.

Darbo dalykas. Tyrimo dalyką nulemia pati darbo struktūra, ją sudaro: pirmiausia – materialinės atsakomybės instituto samprata, jos pagrindas ir sąlygos. Savo ruožtu didžiausias dėmesys bus skiriamas Lietuvos ir Lenkijos lyginamajai ribotos ir visiškos materialinės atsakomybės analizei. Taip pat darbe bus aptariamas naujas darbo teisės institutas Lietuvoje - neturtinės žalos padarytos darbdaviui atlyginimas. Kitas reikšmingas

aspektas –turtinės žalos dydžio nustatymas ir nuostolių atlyginimo teisinio reglamentavimo veiksmingumas bei praktinis pritaikomumas tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje.

Darbo tikslai ir uždaviniai. Pagrindinis šio darbo tikslas apžvelgti Lietuvos ir Lenkijos darbuotojų materialinės atsakomybės instituto reglamentavimą tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais, rasti pamatinius skirtumus, identifikuoti trūkumus, bei pasiūlyti šio instituto tobulinimo variantus. Tyrimo tikslu siekiama atlikti šiuos uždavinius: nustatyti materialinės atsakomybės problemas darbo teisiniuose santykiuose, atskleidžiant materialinės atsakomybės sąlygas, ypač kaltės sampratos skirtumą Lietuvos ir Lenkijos teisės doktrinoje, palyginti administracijos vadovo teisinio statuso problematiką ir jo atsakomybės specifiką, išanalizuoti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos nustatymo ir išieškojimo tvarkos ypatumus abeiose valstybėse, taip pat bandoma atsakyti į klausimą ar darbuotojų kolektyvas gali būt traktuojamas kaip darbo santykių subjektas ir ar kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas gali nulemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybę.

Tyrimo metodai. Jau pati tema sąlygoja lyginamojo analizės metodo pasirinkimą, darbe bus aptariami Lietuvos ir Lenkijos darbo teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų materialinę atsakomybę. Lingvistiniu lyginamuoju analizės metodu yra atliekama Lietuvos ir Lenkijos DK straipsnių analizė, tai pat bus taikomas loginis - sisteminis metodas, kuris įpareigoja DK suvokti kaip visumą. Šis metodas reikalauja interpretuojant atskleisti ne tik darbuotojų materialinės atsakomybės turinį, bet ir tai padaryti neiškreipiant kitų DK normų. Darbe bus pasitelkiamas istorinis lyginamasis metodas siekiant parodyti DĮK reguliavimo pakeitimus ir tokių pakeitimų praktinę reikšmę. Remiantis teleologiniu teisės metodu bus aiškinamas įstatymų leidėjo tikrasis ketinimas, teisės normos taikymo sfera, jos santykis su kitomis teisės normomis.

Pagrindiniai šaltiniai. Svarbiausi teisės šaltiniai, kuriais bus remtasi darbe yra norminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų materialinę atsakomybę. Visų pirma, Lietuvos ir Lenkijos DK, Lietuvos civilinis kodeksas (toliau - CK), Lenkijos komercinių bendrovių kodeksas (toliau - KBK), Akcinių bendrovių įstatymas (toliau - ABI) ir kiti poįstatyminiai teisės aktai. Ypatingą reikšmę lyginamajai analizei turės Lietuvos ir Lenkijos darbo kodeksų komentarai, T. Bagdanskio ir W. Patulskio monografijos, skirtos darbuotojų materialinės atsakomybės instituto analizei. Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės ypatumus bus remtasi ir teisės doktrina, įvairiais moksliniais straipsniais, kuriuose darbuotojų materialinės atsakomybės problematiką nagrinėjo R. Macijauskienė, I. Nekrošius, V. Nekrašas, J. Maculevičius, A. Pranckevičius ir kiti. Be teorinės medžiagos, darbe bus aptariama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, taip pat išskiriami Lenkijos Aukščiausiojo Teismo nutarimai ir apibendrinimai.

1. Materialinės atsakomybės instituto samprata Lietuvoje ir Lenkijoje

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę pačia bendriausia prasme gali būti suprantama ir apibrėžiama kaip vienos iš darbo teisinių santykių šalių (darbdavio ir darbuotojo) pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas¹. V. Nekrašo manymu, galima skirti mažiausiai 4 atsakomybės realizavimo stadijas: 1. Nuo atsakomybės atsiradimo iki pažeidimo išaiškinimo (latentinė, užslėpta atsakomybės stadija); 2. Nuo teisės pažeidimo išaiškinimo iki atitinkamo organo oficialaus įvertinimo; 3. Oficialus įvertinimas kompetentingų organų aktuose; 4. Kompetentingų organų akto realizavimas. Materialinės atsakomybės teisinis santykis baigiasi sprendimo, kuriuo nustatoma atlygintinų nuostolių suma, įvykdymu². Atsakomybė tokiais atvejais gali reikšti abi pareigas: elgtis specifiniu būdu (sutinkamai su teisėta norma), taip pat priimti šios normos pažeidimo pasekmes³. Lenkų darbo teisės teoretikė M. Krzyzanowska pateikia tokį apibrėžimą - materialinė darbuotojo atsakomybė - viena iš darbdavio nuosavybės gynimo formų, kuri sudaro darbuotojo pareigą atlyginti įstatymo nustatytose ribose kaltais veiksmais padarytą žalą⁴.

Materialinės atsakomybės juridinis pagrindas suformuluotas LR Konstitucijoje, kurios 23 str. įtvirtina: „Nuosavybė neliečiama. Nuosavybės teisės saugo įstatymas“⁵. Nuosavybės neliečiamumas suprantamas kaip savininko teisė reikalauti kompensacijos už neteisėtą turto sužalojimą ar sunaikinimą. Iš esmės darbuotojo materialinė atsakomybė išplaukia iš jo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti darbdavio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Lenkijos Konstitucijos 64 str. teigia, kad kiekvienas asmuo turi teisę į nuosavybę ir teisę į jos teisėtą apsaugą. Teisė į nuosavybę gali būti apribota tik įstatymu⁶.

Teisė į nuosavybės neliečiamumą yra plačiai interpretuojama Lietuvos Konstitucinio teismo nutarimuose. 1993 m. gruodžio 13 d. nutarime Konstitucinis teismas interpretuoja nuosavybės neliečiamumą, kaip ...savininko, kaip subjektinių teisių į turtą turėtojo, teisę reikalauti, kad kiti asmenys nepažeistų jo teisių, taip pat valstybės pareigą ginti ir saugoti nuosavybę nuo neteisėto kėsinosi į ją...nei Konstitucija, nei galiojanti kitų įstatymų sistema, nei visuotinai pripažintos tarptautinės teisės normos nepaneigia galimybės

¹ Nekrošius I. et. al. Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p.345

² Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 11

³ Sanetra W., Responsibility in Labour law-basic nacional issues, studies in logic, grammar and rhetoric, 12, (25) 2007, p. 11

⁴ Rafacz – Krzyzanowska M. Odpowiedzialnosc materialna pracownika wobec zakladu pracy, Warszawa 1993, p. 12

⁵ LR Konstitucija// Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁶ The constitution of Poland [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

įstatymais nustatytais sąlygomis ir tvarka nusavinti turtą arba apriboti jo valdymą, naudojimą ar disponavimą juo⁷. Vadinasi svarbu apibrėžti, kad nuosavybės neliečiamybė nėra absoliuti teisinė kategorija. Savininko teisės neatskiriamos nuo jo pareigų, susijusių su tų teisių įgyvendinimu (pavyzdžiui, pareiga atlyginti įrenginių, mechanizmų padarytą žalą), todėl įstatymai ne tik saugo nuosavybę, bet ir nustato tam tikrus nuosavybės teisių įgyvendinimo ribojimus. Tuo pačiu konstitucinės teisės norma įtvirtina ir darbdavio pareigą kompensuoti už darbuotojui priklausančio turto sužalojimą ar sunaikinimą bei kitų darbuotojų turtinių interesų pažeidimą. LR Konstitucijos 48 str. nustatoma: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias, sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁸. Įtvirtintos teisės į darbą turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, tai yra žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti jį dirbti; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas⁹. Lenkijos Konstitucijos 65 str. taip pat numato teisę laisvai pasirinkti darbą ir teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas¹⁰. Dažnai susikerta dvi skirtingos konstitucinės žmogaus teisės: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą ir darbuotojo socialinė teisė gauti pragyventi reikiamų lėšų, nes daugeliui žmonių darbo užmokestis yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Kyla klausimas kuriai iš šių teisių teikti prioritetą. Ar reikia taikyti atsakomybės už darbuotojo padarytą žalą darbdavio turtui, ar turtiniams interesams ribojimus?¹¹. Manytina tam, kad nebūtų pažeisti esminiai šių darbo santykių subjektų interesai, turėtų būti siekiamas socialinis kompromisas, ypač turint omenyje nelygiavertę darbuotojo ir darbdavio ekonominę padėtį.

Ypač reikšmingas nuosavybės teisės doktrinos plėtros veiksnys buvo Europos Bendrijos susikūrimas ir jos teisė, per keletą dešimtmečių suformavusi visai bendrijai vienodus principus. Nuosavybės teisės doktriną papildė socialinės nuosavybės teisės funkcijos – nuosavybė turi tarnauti ne tik savininko, bet ir viešųjų interesų labui. Taip sukurta individualių ir kolektyvinių interesų pusiausvyra įgyvendinant nuosavybės neliečiamumo principą. Šiuolaikinės Europos teisės (ir Teisingumo Teismo) praktika nelaiko teisės į nuosavybę neribota išimtinė teise ir ją interpretuoja atsižvelgiant į teisės saugomos veiklos socialinės funkcijos kontekstą¹². Toks nuosavybės santykių teisinio reguliavimo

⁷ T. Birmontienė, E. Jarašiūnas, E. Kūris Lietuvos konstitucinė teisė, LTU, antrasis leidimas, 2002, p. 322

⁸ LR Konstitucija// Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁹ LR Konstitucijos komentaras, pirma dalis, teisės institutas 2000, p.181

¹⁰ Cit. op 6

¹¹ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos//Teisė 1999.Nr.33, p. 51-55

¹² Pakalniškis V. Nuosavybės teisės doktrina ir LR civilinis kodeksas//Jurisprudencija, 2002, Nr. 28 (20), p. 72-73

pasikeitimas bei šiuolaikinė nuosavybės teisės doktrina, orientuota į socialinį kompromisą lemia ir tai, kad iš darbo teisinių santykių kylančios materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas negali likti nepakitęs¹³.

LR DK 245 str. nustato, kad materialinė atsakomybė kyla dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo teisinio santykio subjektas padaromo žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas¹⁴. Taigi darytina išvada, kad materialinės atsakomybės institutas apima dvi materialinės atsakomybės rūšis: darbuotojų materialinę atsakomybę, kurios atvejai apibrėžti DK 253 str. ir darbdavių materialinę atsakomybę, kurios atvejai nurodyti DK 248 str. Darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuoja DK normos, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. „Pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje, kaip ir atsakomybės civilinėje teisėje, paskirtis ir tikslas – ne nubausti kaltąjį asmenį, o kompensuoti nukentėjusiam padarytą turtinę ir neturtinę žalą. Materialinė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, todėl gali būti taikoma greta kitų (drausminės, administracinės, baudžiamosios) atsakomybės rūšių“¹⁵. Lenkų socialinių mokslų daktarė M. Barzycka išskiria tris materialinės atsakomybės funkcijas; 1) prevencinė – apsauga nuo galimos žalos; 2) kompensacinė – atlyginti padarytą žalą; 3) represinė – ekonominių sunkumų sukėlimas¹⁶. Kitas lenkų darbo teisės teoretikas W. Patulski nesutinka su ta nuomone, kad materialinė atsakomybė yra represinio pobūdžio, nes baudimas yra išskirtinai baudžiamosios ir administracinės teisės dalykas¹⁷.

2. Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos

Materialinės atsakomybės sąlygos – teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti materialinę atsakomybę kaltajai šaliai. Teisės teorijoje skiriami juridinis ir faktinis teisinis atsakomybės pagrindas. „Juridinį materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindą sudaro darbo įstatymai, kiti teisės aktai, kuriais remiantis kaltajam asmeniui taikoma teisinė atsakomybė. Faktinį atsakomybės pagrindą sudaro būtinųjų juridinių faktų visuma, vadinama juridinių faktų sudėtimi. Juridinis faktas dėl kurio kyla materialinė atsakomybė, yra teisės pažeidimas. Jį sudaro keletas elementų, kuriuos įprasta vadinti materialios atsakomybės sąlygomis“¹⁸. Teisės pažeidimas, dėl kurio atsiranda materialinė atsakomybė, pagal darbo teisę apibrėžiamas kaip darbuotojo ir darbdavio, susijusių darbo

¹³ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 14

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios 2002. Nr. 64-2569

¹⁵ prof. Ipolitas Nekrošius, Darbo teisė vadovėlis, teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 347

¹⁶ Barzycka – Banaszczyk M. Prawo Pracy: 2 wydanie, Warszawa 1995 psl 96

¹⁷ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p. 11

¹⁸ Nekrošius I. et al. Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 347

santykiais, kaltas neteisėtas žalos padarymas vienas kitam, užtraukiantis turtinių sankcijų, numatytų darbo įstatymuose, taikymą.

Materialinės atsakomybės sąlygas galima skirstyti į dvi grupes:

1) bendrosios sąlygos, būtinos turtinei atsakomybei atsirasti; 2) specialiosios sąlygos, būtinos tam tikros rūšies turtinei atsakomybei atsirasti. Be pirmosios grupės sąlygų turtinė atsakomybė negalima, o antrosios atsakomybės sąlygos lemia tik tos atsakomybės rūšį. Bendrąsias ir specialiąsias sąlygas nustato DK 246 str.

Bendrosios turtinės atsakomybės sąlygos yra šios:

1) Padaroma žala; 2) Žala padaroma neteisėta veika; 3) Yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) Yra pažeidėjo kaltė. Be bendrųjų atsakomybės sąlygų, turi būti specialiosios sąlygos, būtinos tam tikros rūšies turtinei atsakomybei atsirasti. Tokios specialiosios sąlygos materialinei atsakomybei kilti pagal darbo teisę yra:

1) Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 2) Žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Būtent specialiosios sąlygos leidžia atriboti civilinę deliktinę turtinę atsakomybę nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę.

Lenkijos DK nurodytos šios sąlygos atsakomybei atsirasti: 1) Padaroma žala; 2) Žala padaroma nevykdant ar netinkamai vykdant darbinės pareigas dėl to veika kvalifikuojama kaip neteisėta; 3) Yra normalus priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) Yra pažeidėjo kaltė. Specialiosios sąlygos, kad pažeidėjas ir nukentėjusiojo šalis teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais nėra nurodyta.

2.1 Žala

Viena iš materialinės atsakomybės sąlygų yra padaryta žala. Žodis žala reiškia tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu. Pagal neteisėto veikimo ir žalos santykį žala gali būti skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę¹⁹. LR DK 257 str. nustato, kad tiesioginiai nuostoliai apima realią žalą, o netiesioginiai - tai negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs analogiškais aplinkybėmis tęsdamas savo veiklą (Lenkijos DK 114 str. analogiška nuostata). Lietuvoje tokia žalos samprata buvo ne visada, nes pagal galiojusio DĮK 142 str. 2 dalį darbuotojai materialiai atsakė tik tuo atveju, kai organizacijai padaryta tiesioginė tikroji žala, todėl darbdavys negalėjo reikalauti atlyginti tos žalos, kuri pasireiškė kaip negautos pajamos. Galima daryti išvadą, kad tokia žalos samprata buvo Rusijos darbo teisės paveldas, nes Rusijos

¹⁹ Cit. op. 18, p. 349

Federacijos DK 238 str. tebenustato, kad darbuotojas atsako tik už tiesioginę – realią žalą ir neatlygina negautas pajamas²⁰. Tuo tarpu lenkai 2006 m. pakeitė savo DK ir šiuo metu negautos pajamos taip pat įeina į nuostolių sampratą. Lenkijoje žalos koncepcija nėra apibrėžta nei DK nei CK, dėl šios priežasties dažnai kreipiamasi į Aukščiausiąjį Teismą, tam kad kiekvieną atvejį išaiškintų remdamasis konkretais įvykio aplinkybėmis ir norminiais teisės aktais. Plačiąja prasme žala traktuojama kaip teisiniui gėriui padaryti nuostoliai. Žala išreiškiamas skirtumas tarp įprastos daikto (turto) būklės ir tarp tos, kuri atsiranda po pokyčių (į žalą neįskaitomas fizinio turto susidevėjimas ir natūralus sumažėjimas).²¹

V. Mikelėno manymu, negautos pajamos yra praradimai, atsirandantys dėl žalos padarymo pagrindiniam objektui, kuris yra naudojamas pelnui, pajamom gauti. Pavyzdžiui, sulaužius taksi įmonei priklausantį automobilį, jo remonto metu nebus gaunamos tam tikros pajamos, kurias duodavo automobilio naudojimas teikiant taksi paslaugas²². LAT konstatavo, teisė nustato tik tai, kas yra įmanoma bei egzistuoja tikrovėje (lot. *ius impossibilitum est non iuris*), todėl sprendžiant, ar ieškovas iš tikrųjų negavo pajamų, kurių jis galėjo pagrįstai tikėtis, turi būti atsižvelgiama į parduodamo daikto rinkos vertę bei vertės pokytį. Tai pagrindinis kriterijus, apsprendžiantis, esant parduodamo daikto vertės praradimui, netiesioginių nuostolių (negautų pajamų) dydį.²³ Tiesioginė žala suprantama kaip turto bendros vertės sumažėjimas, pavyzdžiui, kai darbdavys ar darbuotojas praranda turtą, turtas yra sunaikinamas ar sugadinamas, darbdavys turi sumokėti pinigines išmokas ar kai darbuotojas, gavęs iš darbdavio pinigines sumas ar turtą, už juos neatsiskaito. Todėl tiesioginę žalą galima apibrėžti kaip turto sumažėjimą ar sugadinimą ir papildomas išlaidas, susijusias su žalos padarinių šalinimu. Pasak V. Mikelėno, reali žala yra tiesioginis neteisėto veiksmo ar neveikimo rezultatas, kuris atsiranda iš karto, pažeidėjui betarpiškai veikiant tam tikrą objektą²⁴. Tačiau nuostoliais nelaikomi mašinų, įrankių, piemonių nusidevėjimas darbo metu. Kitaip sakant, reali žala tai skirtumas tarp esamos turto būklės ir būklės, kuri atsirastų po galimo įvykio, kuris būtų tos žalos priežastimi²⁵. Žala visada turi

²⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) (Проспект, 2008) p. 570

²¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p.29

²² Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai//Justitia, Vilnius, 199,5 p. 144

²³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003.12.03 nut. civ. b. VĮ Valstybės turto fondas v. UAB "Bandužiai" Nr. 3K-3-1177/2003

²⁴ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai//Justitia, Vilnius, 1995, p. 144

²⁵ Nuostatos dėl darbuotojų materialinės atsakomybės [žiūrėta 2009.03.22] prieiga per internetą:http://www.rp.pl/artukul/98873,98503_Przepisy_o_odpowiedzialnosci_materialnej_pracownikow_z_a_szkode_wyrzadzona_firmie_z_komentarzem.html

būti įvertinama, išreiškiama pinigais. Žala, įvertinta pinigais, yra vadinama nuostoliais²⁶. Pabrėžtina, kad pagal galimybę tiksliai apskaičiuoti nuostolių dydį nuostoliai skirstomi į bendruosius ir specialiuosius. Bendrieji nuostoliai dažniausiai priteisiami atlyginant neturtinę žalą, nes tokio žalos dydžio, kaip minėta, neįmanoma tiksliai įvertinti pinigais, ir žala yra preziumuojama. Specialieji nuostoliai priteisiami, kai žalos dydį galima tiksliai apskaičiuoti²⁷.

Lenkijos įstatymų leidėjas DK 115 str. kategoriškai pabrėžia, kad darbuotojas, kuris yra kaltas dėl netyčinio (neatsargaus) žalos sukėlimo darbdavio turtui, yra atsakingas tik už faktinius nuostolius (lot. *damnum emergens*) ir nėra atsakingas už darbdavio negautas pajamas (lot. *lucrum cessans*). Tačiau, jei darbuotojas padarė žalą tyčia, tai pagal DK 122 str. jam grėstų visiška materialinė atsakomybė, kuri savo ruožtu apimtų ir negautas darbdavio pajamas²⁸. Daiktų vertė turi būti skaičiuojama pagal realias kainas (tikslią padarytos žalos vertę)²⁹.

Žala nėra preziumuojama, todėl įrodyti žalos dydį privalo ieškovas, tai yra darbdavys. LAT byloje tarp UAB "Urticae" v. Kauno žydų religinės bendruomenės konstatavo, kad kartais gali būti sudėtinga įrodyti tikslų nuostolių dydį. Nagrinėjamoje civilinėje byloje buvo remtasi CK 6.249 str. 2 d. nuostata, kuri teigia: jeigu atsakingas asmuo (atsakovas) iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda gali būti pripažinta ieškovo nuostoliais. Tokiu atveju ieškovui tenka pareiga įrodyti, kokio dydžio naudą neteisėta veika gavo atsakovas³⁰.

Vertinant turtui padarytą žalą pinigais, taikomi objektyvūs ir subjektyvūs nuostolių apskaičiavimo metodai. Taikant objektyvųjį nuostolių apskaičiavimo metodą nustatoma sunaikinto ar sužaloto turto rinkos vertė. Subjektyvūs nuostolių apskaičiavimo metodas taikomas, pavyzdžiui, apskaičiuojant negautas pajamas. Nuostolių atlyginimu turi būti užtikrinamas realios prarasto turto vertės grąžinimas, o ne turto įsigijimo išlaidų kompensavimas³¹. Turtinė žala atlyginama trimis pagrindiniais būdais: 1) Gali būti atlyginama sunaikinto turto vertė; 2) Vietoj sunaikinto turto nukentėjusiam galima perduoti

²⁶ Abramavičius A., Mikėlėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, Teisinės informacijos centras, 1998, p. 235

²⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius, 2008, p. 141

²⁸ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p 29-30

²⁹ M. Barzycka – Banaszczyk Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995 p. 97

³⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003.11.5 nut. civ. B.UAB "Urticae" v. Kauno žydų religinė bendruomenė Civilinė byla Nr.3K-3-1054/2003

³¹ Cit. op. 27, p. 140

tokios pat kokybės ir rūšies daiktą; 3) Jeigu turtas tik sužalotas, jis gali būti pataisytas arba jo pataisymo išlaidos atlygintos pinigais³².

DK nereglamentuoja, kuris žalos atlyginimo būdas turėtų būti taikomas dažniau. Šiuo atveju reikėtų vadovautis bendroju darbo teisės principu, numatančiu darbo santykių subjektų pareigą veikti sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų (DK 35 str.).

Žala, kilusi dėl darbo teisinių santykių, atlyginama pagal bendrą taisyklę, - kai žala padaroma darbuotojui, ji atlyginama visiškai, o kai darbdaviui – taikoma ribota atsakomybė, išskyrus įstatymų numatytus atvejus (pavyzdžiui, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje arba kai su darbuotoju yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, arba kai žala padaroma darbuotojo tyčia ir kt.)³³.

2.2 Neteisėta veika

Neteisėta veika (veikimas, neveikimas) yra toks asmens elgesys, kuriuo pažeidžiamos norminiuose teisės aktuose nustatytos taisyklės. Asmenų darbinės teisės ir pareigos nustatomos įstatymuose, įstatymų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose ir vietiniuose norminiuose aktuose. „Darbuotojas gali pažeisti savo darbo pareigas, kurios gali būti apibrėžiamos bendrai, nustatomos ne tik darbo įstatymais, bet ir vietos norminiais aktais. Tai galėtų būti vidaus darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai, instrukcijos, įmonės vadovo duoti nurodymai (įsakymai, potvarkiai) bei darbo sutartis. Manytina, kad šiuo atveju visai nesvarbu, iš kokio normatyvinio dokumento kilo pažeidimas, (be abejonės, toks dokumentas turi būti teisėtas), tačiau privalome suprasti, kad darbuotojų neteisėtos veiklos esminis bruožas yra tas, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo, dažniausiai darbdavio subjekcinė teisė, nes jo turtui padaroma žala“³⁴. Taigi neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo subjekcinė teisė (jam padaroma žala). Šie abu aspektai glaudžiai susiję ir būtina sąlyga materialinei atsakomybei taikyti. „Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjekcinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimas teise vadinamas toks subjekcinės teisės įgyvendinimas, kuris prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims“³⁵. LR DK 35 str. numato, kad įgyvendinami savo teises ir atlikdami pareigas darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir veiksti sąžiningai,

³² Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 350

³³ Cit. op. 27, p. 142

³⁴ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 12

³⁵ Cit. op. 27, p. 93

laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Pavyzdžiui, darbuotojas piktnaudžiauja teise, kai darbdavio turtą naudoja ne darbdavio, o savo asmeninems reikmėms. Lenkijos darbo teisės teoretikė M. Barzycka neteisėtą veiką apibrėžia kaip veikimą (neveikimą), kuriuo darbuotojas pažeidžia įsipareigojimus kylančius iš darbo teisinių santykių. Tokių įsipareigojimų šaltinis gali būti darbo sutartis, darbo įstatymai, taip pat socialinio sambūvio principai. Lenkijoje DK komentare pabrėžiama, kad darbuotojų pareigų apimtis priklauso nuo: darbo pobūdžio, užimamo posto, vadovų pavedimų (jei tie pavedimai yra teisėti bei atitinka visuomeninio gyvenimo taisykles). Detalus pareigų apimties nustatymas turi didelę įtaką materialinei atsakomybei kilti, dėl to rekomenduotina, kuo tiksliau ir detaliau pateikti darbuotojo pareigų aprašymą. Didelė tikimybė, kad darbuotojui gali nekilti materialinė atsakomybė vien dėl to, kad jo pareigos nebuvo aiškiai apibrėžtos, nes darbdavys, o ne darbuotojas atsakingas už tinkamą įmonės veiklos organizavimą³⁶.

Materialinė atsakomybė nekyla ir žala neatlyginama, kai ji padaroma teisėta veika. Aplinkybės, šalinančios veikos neteisėtumą, yra šios: nenugalima jėga (force majeure), būtinasis reikalingumas ir būtinoji gintis (Lenkijos CK 423, 424, 425 str. analogiškos aplinkybės). „Nenugalima jėga yra apibrėžiama kaip nenumatytas, neišvengiamas išorinis įvykis, kurio asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti. Tai gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės): audros, potvyniai, žemės drebėjimai; socialiniai reiškiniai: karai, masiniai neramumai, riaušės. Atleidimą nuo atsakomybės šiuo atveju lemia asmens negalėjimas numatyti šių įvykių ir neturėjimas galimybių jų išvengti“³⁷. Force majeure aplinkybės gali būti pripažinti ne tik teisiniai valstybės institucijų veiksmai (aktų priėmimas), bet ir fiziniai pareigūnų veiksmai, pavyzdžiui, nenumatytas krovinio sulaikymas, nesant darbuotojo kaltės³⁸.

Kita aplinkybė pašalinanti veikos neteisėtumą, yra būtinasis reikalingumas. Būtinasis reikalingumas – tai veika, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavoju, didesnės žalos atsiradimą nukentėjusiam ar kitiems asmenims. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jei žalos grėsmė turtui (gyvybei, sveikatai) yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitokiu būdu nėra galimybės, o dėl to padaroma žala yra mažiau reikšminga negu išvengtoji³⁹. Būtinoji gintis taip pat priskirtina prie aplinkybių, šalinančių veikos neteisėtumą. Tačiau būtinoji gintis turi atitikti pagrindinius požymius: „užpuolimu arba

³⁶ Barzycka-Banaszczyk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.), p. 261

³⁷ Nekrošius I., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 351

³⁸ Petrauskas A. Nenugalima jėga (force majeure)//Juristas 2004 Nr.12 p. 15

³⁹ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 357

kėsinimusi siekiama pažeisti svarbius interesus, užpuolimas arba kėsinimasis yra realus ir neišvengiamas, tokie veiksmai yra neteisėti, gynyba atitinka kėsinimosi pobūdį ir pavojingumą⁴⁰. Lenkijos Aukščiausias teismas yra pasakęs, kad darbuotojas išvengs atsakomybės tik tuo atveju, jei tomis sąlygomis negalėjo išvengti pavojaus ir jei pats darbuotojas nėra prisidėjęs prie pavojingos situacijos atsiradimo (tiek tyčia, tiek per neatsargumą)⁴¹.

CK nurodo dar viena atsakomybę šalinančią aplinkybę - savigyna. Savigyna – tai asmens veiksmai, kuriais jis teisėtai priverstinai įgyvendina savo teisę, kai neįmanoma laiku sulaukti kompetentingų valstybės institucijų pagalbos, o nesiėmus savigynos priemonių teisės įgyvendinimas taptų negalimas arba iš esmės pasunkėtų. Tačiau asmuo, panaudojęs savigyną neteisėtai ar be pakankamo pagrindo privalo atlyginti padarytą žalą⁴². Reikšmingiausias darbo teisių savigynos būdas esant kolektyviniams darbo santykiams, įtvirtintas DK, yra streikas. Streiko atveju darbuotojai taip pat neatsako už darbdaviui kilusius neigiamus padarinius⁴³. Kyla klausimas kuo būtinoji gintis skiriasi nuo savigynos? Manytina, kad savigyna nuo būtinosios ginties skiriasi tuo, kad nėra užpuolimo ar jo grėsmės. Asmuo pats priverstinai įgyvendina savo teisę, laikydamasis įstatymo nustatytų sąlygų.

Kitas pagrindas atleisti nuo atsakomybės gali būti nukentėjusio asmens veiksmai. CK 6.253 str. juos apibrėžia kaip veiksmus, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsirado ar padidėjo nuostoliai. Jei žala atsiranda dėl nukentėjusiojo veiksmų, tai nėra arba priežastinio ryšio tarp žalos ir atsakovo veiksmų, arba atsakovo kaltės. Nukentėjusiojo elgesys, dėl kurio jam padaroma žala, gali būti dviejų rūšių: sutikimas, kad jam būtų padaryta žala arba rizikos prisiėmimas. Nukentėjusiojo asmens sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams. Šiuo atveju teismas kiekvienu atveju turi nustatyti, ar susitikimas ir rizikos prisiėmimas yra pakankamas pagrindas atleisti nuo atsakomybės⁴⁴.

Galiojusiame DĮK 142 str 3 dalis nustatė imperatyvią nuostatą, kuri neleido reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos⁴⁵. Tokia įstatymo nuostata objektyviai atspindėjo darbdavio pareigą tinkamai

⁴⁰ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 351, p. 352

⁴¹ vyr. SNz 24.10.1998 r., IPKN264/97

⁴² LR civilinis kodeksas, 2000 m. liepos 18 d. Valstybės Žinios Nr. VIII-1864

⁴³ Cit. op 37, p 103

⁴⁴ LR civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė, Vilnius, Justitia 2003m. psl 349-350

⁴⁵ Cit. op 39, p. 357

organizuoti darbo procesą ir prisiimti ūkinę riziką bei suteikti darbuotojam realią galimybę atlikti pareigas. Skirtinos kelios aplinkybės, kurioms esant galimas ūkinės rizikos pateisinimas: 1) tikslo pasiekti negalima įprastu (nerizikingu) būdu; 2) rizika atitinka tikslų, kurių siekiama reikšmingumą; 3) žalingi padariniai yra tik tikėtini (jei iš anksto žinoma, kad bus padaryta nuostolių, tai nelaikoma gamybine ar ūkine rizika); 4) rizikos objektas yra materialios vertybės, o ne žmogaus gyvybė ar sveikata⁴⁶. Naujasis LR DK nenumato galimybės atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės dėl ūkinės rizikos, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad asmenų dirbančių gamyboje pagal darbdavio nurodymus (jei jie nėra aiškiai neteisėti), darbo, nors dėl jo padaroma žala, negalima laikyti neteisėta veika. Normali ūkinė rizika galėtų būti vertinama kaip būtinasis reikalingumas, leidžiantis atleisti žalą padariusį asmenį nuo materialinės atsakomybės⁴⁷. LAT pabrėžė, kad darbo, verslo ar kitos veiklos organizavimo ir sėkmės rizika priklauso darbdaviui, kuris vertinamas kaip stipresnė teisinio santykio šalis, o darbuotojas yra vertinamas silpnesne ir atitinkamai darbo įstatymų labiau ginama darbo teisinių santykių šalimi⁴⁸. Rizikos prisiėmimu nelaikytinas darbuotojo sutikimas dirbti kenksmingomis sąlygomis. Lenkijos DK 117 str. nustato - darbuotojas negali prisiimti riziką, susijusią su darbdavio normalia veikla ir darbuotojas negali būti laikomas atsakingu už nuostolius, atsiradusius dėl operacijų, neviršijančių priimtinos rizikos⁴⁹. Darbuotojas, kuris tyčia padarė žalą negali gintis argumentu, kad žala kilo dėl blogo darbo organizavimo⁵⁰. Darbuotojai turi dirbti savo darbą kruopščiai ir atsakingai taip, kad būtų apsaugotas darbdavio turtas, tačiau, kita vertus, atkreipiamas dėmesys į specifines darbdavio pareigas, kurių nepaisymas gali sukelti neigiamas pasekmes ir prisidėti prie žalos. Nors Lenkijos įstatymų leidėjas nėra apibrėžęs leistinos rizikos sąvokos, tačiau, pasak Aukščiausiojo Teismo, už žalą neatsako tas, kuris (remiantis turima aktualia informacija) nori iš savo veiklos gauti naudos, o tokios veiklos tikėtina nauda aiškiai viršija galimos žalos tikimybę. W. Patulski teigia, kad „rizika“ yra per abstrakti sąvoka ir turėtų būti pakeista, „o tiksliau suskirstyta į riziką: 1) ekonominę, 2) techninę ir 3) asmeninę. Kitaip tariant tokia rizikos gradacija padės konkretizuoti žalos atsiradimo priežastį⁵¹.

Lenkijos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad atsižvelgiant į pajamų našumą, darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė šalis dėl to ant jo pečių negalima užkrauti ekonominę riziką, tai pat darbuotojas negali prisiimti riziką, susijusią su darbdavio veikla, nes jis nėra atsakingas

⁴⁶ A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius Darbo teisė, Vilnius 1990, p. 230

⁴⁷ Cit. op 37, p. 352

⁴⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. b. UAB „Laugina“ v. Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005

⁴⁹ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

⁵⁰ SN wyr. z 11/4/1973 r. II PR 441/72 OSPiKA 1973, Nr 12, poz. 248

⁵¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.), p. 39

už savo darbo rezultatyvumą, jo pagrindinė pareiga - sieki atlikti darbą kruopščiai ir rūpestingai⁵². Asmuo, siekdamas išvengti atsakomybės už padarytą žalą, turi įrodyti, kad egzistuoja tokios aplinkybės, kai žala pateisinama ir atsakomybė netaikoma. Svarbu paminėti, kad „atsakomybės netaikymas“ ir „atleidimas nuo atsakomybės“ yra skirtingos sąvokos. Atsakomybės netaikymas apima visus atvejus, kai atsakomybė negali atsirasti (pavyzdžiui, kai nėra kaltės ar kitų būtinų atsakomybės sąlygų). Atleidimas nuo atsakomybės apima tik atvejus, kai yra atitinkamos atsakomybės sąlygos, tačiau atsakovas įrodo esant vieną iš pagrindų, dėl kurių jis visiškai arba iš dalies gali būti atleistas nuo atsakomybės⁵³.

2.3 Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo

Priežastinis ryšys – tai objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių. „Priežastinį ryšį kartais būna sunku išvelgti todėl, kad nei norminiuose aktuose, nei kur kitur nėra numatyta vienodų kriterijų, pagal kuriuos galima nustatyti to ryšio teisinį reikšmingumą. Priežastiniam ryšiui įrodyti būtina nustatyti: 1) Asmuo turėjo teisinę pareigą; 2) Ši pareiga buvo pažeista; 3) Pažeidimu padaryta žala; 4) Nėra kitų pašalinių aplinkybių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę“⁵⁴.

Tesės moksle žinoma keletas koncepcijų priežastinio ryšio teisiniui reikšmingumui nustatyti. Nekrašas V. laiko priimtinausia „būtinąjį padarymo“ koncepcija, kuri remiasi filosofinėmis būtinumo ir atsitiktinumo sąvokomis. Pagal šią teoriją, jei konkrečiomis aplinkybėmis (vadovaudamiesi praktika, mokslo laimėjimais ir pan.) neišvengiamai galime tvirtinti, jog tam tikra veika dėl jos savybių padaro nuostolių, tai priežastinis ryšys yra būtinas (tiesioginis). Būtent toks priežastinis ryšys ir yra materialinės atsakomybės sąlyga⁵⁵.

Kai asmens padarytas pažeidimas sukelia tik abstrakčią neigiamų padarinių galimybę, galima išvelgti atsitiktinį priežastinį ryšį, kurio nepakanka materialinei atsakomybei atsirasti.

Nekyla abejonių, kad tiesioginis priežastinis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti. Teisiškai reikšmingu priežastiniu ryšiu paprastai laikoma tiesioginė neteisėtos veikos sąsaja su atsiradusia žala (pavyzdžiui, darbuotojas sulaužo stakles dėl to, kad pažeidė nustatytas darbo jomis technines taisykles)⁵⁶.

⁵² SN vyr. z 7/10/1980 m. PRN IV 8 / 80, OSNCP 1981, Nr 4, poz. 69

⁵³ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 104

⁵⁴ Cit. op 37, p. 352

⁵⁵ Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 27

⁵⁶ Cit. op. 37, p. 353

Kita plačiai paplitusi teorija yra adekvataus (netiesioginio) priežastinio ryšio doktrina. Jos požiūriu, priežastinis ryšys tarp žalos ir asmens veiksmų egzistuoja tada, kai asmens veiksmai padidino žalos atsiradimo galimybę⁵⁷. Šiuo atveju žalos padarymas turi atsitiktinį pobūdį (neužrakinus sandėlio, prekės nebūtinai išvagiama; jei nesilaikoma darbo saugos taisyklių, darbuotojai ne visada sužalojami, ir pan.). Netiesioginis ryšys yra teisiškai reikšmingas, pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti tada, kai norminiai teisės aktai ne tik nurodo tam tikras subjekto darbo pareigas, bet ir nustato, eant kitoms materialinės aplinkybės sąlygoms, materialinę atsakomybę už padarytą žalą⁵⁸. Pagal DK 253 str. 7 punktą darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą dėl to, kad nesiėmė priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti. Šiuo atveju tiesioginio ryšio tarp vadovo aplaidumo darbe ir atsiradusios žalos nėra, nes žala darbdaviui padaryta ne tiesiogine vadovaujančio darbuotojo veikla, o kito asmens, kuris pagamino nekokybišką produkciją, grobė pinigines ar materialines vertybes. Blogas darbo organizavimas ar vertybių apsauga buvo tik prielaida, galimybė kitam asmeniui padaryti žalą⁵⁹.

O. R. v. Santariškių klinikų byloje netiesioginis priežastinis ryšys lėmė atsakomybės taikymą. Teismas pripažino, kad subjektyvus veiksnys, nulėmęs pavėluotą klinikinės diagnozės nustatymą ir medicinos pagalbos ligonei suteikimą, buvo tas, kad ne skubos, o planine tvarka – tik šeštąją gydymo Santariškių klinikose dieną atliktas instrumentinis echokardiografinis širdies tyrimas. Ši aplinkybė lėmė tolimesnę ligonės būklę ir ligos baigtį. Teismas vertino, kad paskirdama nurodytą instrumentinį širdies tyrimą planine, o ne skubos tvarka, gydytoja neatsižvelgė į tai, kad po dvylikos Infekcinėje ligoninėje gydymo dienų ligonei dar nebuvo nustatyta karščiavimo priežastis. Dar kartą pažymėtina, kad gydytojo profesinę atsakomybę lemia ne tai, ar buvo pasiektas norimas rezultatas, bet tai, ar gydytojo veiksmai atitiko maksimalų atidumo, rūpestingumo, atsargumo ir kvalifikuotumo laipsnį. Teismas pagrįstai konstatavo, jog pagal ligonės sveikatos būklę, karščiavimo dėl vis dar nenustatytos priežasties trukmę Santariškių klinikų gydytojų veiksmai neatitiko gydytojų civilinei profesinei atsakomybei taikomų griežtesnių reikalavimų. Dėl to atsiranda atsakovo Santariškių klinikų civilinė atsakomybė. Teismas pripažino, kad gydytojos veiksmai (nepakankamas veikimas) yra netiesioginiu priežastiniu ryšiu susiję su kilusia žala, tai yra gydytojos veiksmai nelėmė, bet sudarė pakankamas sąlygas žalai ligonei atsirasti, nes nustatius ligonei teisingą diagnozę bei pradėjus adekvatų gydymą anksčiau, tikėtina, kad buvo galima išvengti infekcinio endokardito komplikacijų ir pacientės

⁵⁷ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai//Justitia, Vilnius, 1995, p. 244

⁵⁸ Cit. op. 39, p. 358

⁵⁹ Cit. op. 37, p. 353

mirties⁶⁰. Lenkijos DK 115 str. akcentuoja normalų (adekvatų) priežastinį ryšį tarp nuostolių, kuriuos patyrė darbdavys bei darbuotojo veiksmų, kurie buvo tų nuostolių priežastimi⁶¹. Normalios (adekvačios) pasekmės - tai atlikus tam tikrus veiksmus, atsiradę tipiški padariniai. Vadinasi normalaus priežastinio ryšio nebuvimas pašalina darbuotojo materialinę atsakomybę. Tokia nuostata turi didelę praktinę reikšmę, nes tose situacijose, kai padaroma žala darbdavio turtui, darbuotojas gali būti atsakingas tik už tą žalos dalį, kuri yra jo neatliktų, ar netinkamai atliktų darbo pareigų pasekmė⁶².

Lenkijos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad tais atvejais, kai darbdavys (ar trečiasis asmuo) prisideda prie žalos padarymo, už tos prisidėtos dalies kompensavimą atsakingas yra pats darbdavys⁶³. Reikšminga ne tik betarpišką darbdavio įtaką darant žalą, bet ir netiesioginis prisidėjimas prie jos, pavyzdžiui, neteisingai vedama įmonės buhalterinė apskaita, aprūpinimo darbo priemonėmis trūkumai, tinkamų patalpų bei įrengimų stoka, nesažininga konkurencija ir pan. Dėl to svarbus konkretaus įvykio, padariusio žalą darbdaviui ir atliktų veiksmų (neveikimo) ryšys: ar tai normalu (adekvatu), ar tai padaryta atsitiktinai⁶⁴.

Daugeliu atvejų nustatyti priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos nėra sunku, ypač tais atvejais, kai žalą padaro vienas asmuo neteisėta veika. Sudėtingiau yra tada, kai žalą padaro grupė asmenų, kai yra nukentėjusios šalies kaltė, taip pat kai žala atsiranda ne dėl vienkartinio, o dėl nepašalinto ilgalaikio neigiamo poveikio turtui (pavyzdžiui maisto produktai sugedo dėl to, kad buvo laikomi netinkamose patalpose, o už jų priežiūrą buvo atsakingas ne vienas asmuo). Tokiais atvejais reikia nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno asmens neteisėtos veikos, ir kiekvienas iš jų turi atsakyti už tą dalį. Priežastinis ryšys ne visada reikalingas kaip prievolės dėl žalos atlyginimo sąlyga. Jo buvimas nereikšmingas esant atsakomybei už kito asmens kaltę, tai yra darbdavio atsakomybė už darbuotojo padarytą žalą⁶⁵. Taigi tiek Lietuvos, tiek Lenkijos darbo teisėje sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą dažniau taikytina tiesioginio padarinio teorija, kuri padeda apriboti atsakomybės taikymą tik tiesioginių žala padariusio asmens veiksmų padarinių atžvilgiu ir neleidžia neribotai išplėsti atsakomybės ribų taip pat svarbu pažymėti, jeigu asmens veiksmai padidino žalos atsiradimo riziką, tai atsiradusi žala turi būti pripažinta jų padariniu.

⁶⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 02 18 nut. civ. b. O.R. v. Všį Santariškių klinikos Nr. 3K-3-16/2004

⁶¹ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

⁶² Cit. op. 51, p. 32-33

⁶³ SN 7.10.1980 r. IV PRN 8/80., OSNCP 1980, Nr 4

⁶⁴ Cit. op.51, p. 32- 33

⁶⁵ Cit. op. 53, p. 210

2.4 Kaltė

Įsigaliojus naujiesiems Lietuvos DK ir CK, buvo atsisakyta subjektyvaus kaltės aiškinimo ir priimta objektyvaus kaltės aiškinimo doktrina, kalnę traktuojanti kaip asmens veiksmų išorinį vertinimą pagal objektyvius elgesio standartus. Asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (CK 6.249).

Pabrėžtina, kad pagal galiojusi DĮK kaltė buvo suprantama subjektyviai: tyčinė kaltė – darbuotojas suvokia, kad tam tikri jo veiksmai ar neveikimas gali sukelti tam tikrą žalą, ir to siekia arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti; neatsargumas – kaltės forma, kai darbuotojas suvokia, kad dėl jo veiksmų ar neveikimo gali kilti žala, bet mano, kad šiuo atveju nieko neatsitiks, arba tokios žalos atsiradimo grėsmės nesuvokia, nors privalo ir gali suvokti⁶⁶. Administracinėje ir baudžiamojoje teisėje kaltė suprantama kaip asmens gebėjimas suvokti ir vertinti savo veiksmų ir jų neigiamų padarinių esmę. Toks kaltės supratimas vadinamas subjektyviuoju kaltės aiškinimu. Minėtos kaltės sampratos perkėlimas į darbo teisę, prieštarautų darbo teisės kaip privatinės teisės šakos prigimčiai, pažeistų CK ir DK įtvirtintus principus dėl visiško žalos atlyginimo, be to, nepagrįstai suvaržytų darbo santykių subjektų teises įrodinėjant kalnę. Pavyzdžiui, nagrinėdamas teisme bylą dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo teismas turėtų vertinti darbuotojo psichologinę būklę ir argumentuoti, koks buvo darbuotojo psichinis santykis su padariniais⁶⁷. LAT byloje Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas pasisakė, kad civilinė atsakomybė yra turtinė, pirmiausia kompensavimo pobūdžio, todėl kaltė civilinėje teisėje suprantama kitaip, negu teisės šakose, reguliuojančiose asmeninio poveikio siekiančių sankcijų taikymą. Civilinėje teisėje nėra svarbus žalą padariusio asmens veiksmų vidinis vertinimas, asmens požiūris į savo veiksmus. Į pirmą eilę iškeliamas žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykis. Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus⁶⁸. Kaltė dabartiniam DK tradiciškai skirstoma į dvi formas: tyčinę ir neatsargią. Tyčiniu laikomas toks asmens elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalą arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti. Neatsargumas skirstomas ir pagal laipsnį: didelį neatsargumą, kai nesilaikoma paprastų, visiems suprantamų elgesio taisyklių ir paprastą neatsargumą, kai asmens neatsargumas paprasčiausiai pasireiškia kaip atsargumo, atidumo, uolumo ir rūpestingumo

⁶⁶ Davidavičius H. Darbo įstatymo komentaras: straipsnių rinkinys (antras leidimas), 2001, p. 157

⁶⁷ Cit. op 53, p. 214

⁶⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.02.07 nut. civ. b. Alytaus elektros tinklai v. V. Lapinskas Nr. 3K-3-184/2001

stoka⁶⁹. Lenkijos darbo teisė kaltei apibrėžti naudojami baudžiamosios teisės kategorijom, kitaip tariant, kaltė suvokiama kaip psichinis santykis su daroma veika (neveikimu)⁷⁰. Taigi Lenkijos DK remiasi subjektyvia kaltės aiškinimo doktrina, kuri buvo įtvirtinta galiojusiame DĮK. Darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisė atsisakius subjektyvios kaltės aiškinimo doktrinos pasielgė įžvalgiau, nes kaip minėta, objektyvi kaltės aiškinimo doktrina prieštarautų darbo teisės kaip privatinės teisės šakos prigimčiai, pažeistų CK ir DK įtvirtintus principus dėl visiško žalos atlyginimo.

Lenkijos darbo teisėje kaltė yra tyčinė, kai pažeidėjas : 1) Nori sukelti žalą darbdavio turtui (vadinamasis tyčinis, iš anksto sumanytas ketinimas); 2) Nenori sukelti žalos, bet sudaro galimybę žalai atsirasti (nėra jokio blogio ketinimo, pavyzdžiui, kai darbuotojas neteisingai naudojami įrenginiu, kurio pasekoje sukeliama gaisrą darbo vietoje).

Neatsargumas skirstomas: 1) Į pasitikėjimą - kai darbuotojas numatė, kad jo veiksmai gali sukelti žalingas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikėjosi, kad jų bus išvengta; 2) Į nerūpestingumą – kai darbuotojas nenumatė, kad gali kilti tokios pasekmės, nors galėjo ir turėjo tai numatyti⁷¹.

Kiekvienu konkrečiu atveju reikia atsižvelgti į visas aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti apkaltintas žala padaręs neatsargiai arba tyčia. Tais atvejais, kai žala padaroma per neatsargumą (nesvarbu kokia neatsargumo forma), darbuotojas kompensuoja tik faktinius nuostolius (lot. *damnum emergens*)⁷². Tuo tarpu Lietuvoje kaltės forma lemia ar materialinė atsakomybė bus visiška ar ribota (jei visiška materialinė atsakomybė nekyla kitais įstatymo pagrindais) ir Lietuvos DK nėra nuostatos, kuri darbuotojo neatsargumo atveju leistu jam neatlyginti darbdavio negautų pajamų.

LAT yra pasisakęs, kad skirtingai nei baudžiamojoje ar administracinėje teisėje, civilinėje teisėje asmens veiksmai gali būti pripažinti neteisėtais ne tik tais atvejais, kai šiais veiksmais pažeidžiamas tiesiogiai įstatyme įtvirtintas draudimas, bet ir tada, kai asmuo nevykdo ar netinkamai vykdo sutartyje numatytą pareigą ar net kai pažeidžia bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai, tenkančią visiems civilinių teisinių santykių dalyviams. Kadangi civilinės atsakomybės pobūdis yra labiau kompensacinis nei baudžiamasis, kaltė, kaip civilinės atsakomybės sąlyga, vertinama pagal objektyvius kriterijus - atitinkamo asmenų elgesio konkrečioje situacijoje standartus. Žalos (nuostolių) padarymas neteisėtais veiksmais yra pakankamas pagrindas laikyti, jog kaltė nustatyta, nes CK 231 str. įtvirtino pažeidusio prievolę asmens kaltės prezumpciją. Tik skolininkui

⁶⁹ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 354

⁷⁰ Barzycka – Banaszczyk M. Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995 p 97

⁷¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.), p. 26 -29

⁷² Barzycka-Babaszczyk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.), p. 261

įrodžius savo nekaltumą, gali būti pripažįstama, jog civilinė atsakomybė jam netaikytina. Sprendžiant, ar skolininko kaltė pasireiškė, taikytini atidaus ir rūpestingo asmens elgesio konkrečioje situacijoje kriterijai. Su kokio atidaus ir rūpestingo asmens elgesiu lygintinas skolininko elgesys nustatoma, visų pirma įvertinus, ar šis elgesys pasireiškė profesinėje veikloje, nes profesinei veiklai paprastai keliami griežtesni reikalavimai⁷³.

Vertinant, asmuo kaltas ar ne, reikia turėti omenyje, kad atidumo, atsargumo, rūpestingumo, apdairumo standartai nėra vienodi. Pavyzdžiui, vienoks atidumo standartas taikomas dviratininkui, kitoks – lėktuvo pilotui, dar kitoks – gydytojui ir t.t. Todėl dėl kaltės privalu spręsti atsižvelgiant į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, žalos padarymo aplinkybes, teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse ir kituose šaltiniuose nustatytus elgesio standartus⁷⁴.

Kiekviena kaltės rūšis, forma ir laipsnis yra pakankamas pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti, bet dažniausiai nuo jų priklauso atsakomybės ribos. Darbuotojo visiška materialinė atsakomybė taikoma tik tyčiniams veiksams, kai darbuotojas valingai siekia daryti žalą arba sąmoningai leidžia jai atsirasti (netiesiogine tyčia)⁷⁵. A. Pranckevičius savo straipsnyje siūlo pasvarstyti, ar neturėtų būti taikoma visiška materialinė atsakomybė už padarytą žalą dėl didelio neatsargumo ar didelio nerūpestingumo, nes jei darbdavys sugebėtų įrodyti, kad tam tikromis aplinkybėmis darbuotojas, turintis tam tikrą kvalifikaciją, darbinę patirtį ir įgūdžius, neparodė protingo žmogaus rūpestingumo ir apdairumo ir dėl to atsirado žala, manytume, kad galėtų būti taikoma visiška materialinė atsakomybė⁷⁶. Neatsargumo skirstymas į didelį ir paprastą neatsargumą yra reikšmingas mišrios kaltės atveju, nustatytu DK 247 str., kai tik didelis sužalotojo (mirusiojo) asmens neatsargumas leidžia sumažinti žalos atlyginimą atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas. Paprastai Lietuvos teismų praktikoje mišri kaltė nustatoma ir paskirstoma procentine išraiška tarp nukentėjusios ir kaltosios šalies. „Pavyzdys - teismas byloje nustatė, kad nelaimingą atsitikimą lėmė ir darbdavio kaltė, ir nukentėjusiojo darbuotojo neblaivumas, taigi šalių kaltė dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo lygi (po 50 proc.), todėl ieškovų prašoma priteisti 150 000 Lt neturtinės žalos dydį dalijo per pusę ir priteisė 75 000 Lt neturtinės žalos“⁷⁷.

⁷³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 02 20 nut. civ b. Ž. Š. V. Teismo anstolių kontora prie Vilniaus miesto 4-ojo apylinkės teismo, NR 3K-3-390/2002

⁷⁴ LR civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė, Vilnius, Justitia 2003, p. 340

⁷⁵ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 354

⁷⁶ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos//Teisė 1999.Nr.33 p. 51-55

⁷⁷ Cit. op 53, p. 221

Pabrėžtina, kad Lietuvos DK 13 str. 2 dalis nustato, kad visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, kuriam sukako 16 metų. Naujajame DK minimi asmenys nuo 14 – 16 metų, kurių darbinis teisnumas ir veiksnumas laikytinas ribotu. Pagal DK 104 str. priimdamas nepilnametį nuo 14 –16 metų darbdavys privalo pareikalauti gimimo liudijimo, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštiško sutikimo, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo sutikimo, o mokslo metų laikotarpiu - mokyklos, kurioje mokosi nepilnametis, raštiško sutikimo. Pagal Lenkijos DK 22 str. darbuotojo visiškas veiksnumas ir teisnumas atsiranda asmeniui sulaukusiam 18 metų. Tačiau pagal DK 190 str. darbuotojais gali būti riboto veiksnumo nepilnamečiai nuo 16 – 18 metų. Dirbti yra uždrausta asmenims neturinties 16 metų⁷⁸. Toks imperatyvus draudimas numatytas ir Lenkijos Konstitucijos 65 str. 3 dalyje⁷⁹. Taip pat DK 191 str. yra nustatyta, kad nepilnamečiai nuo 16 iki 18 m. gali būti įdarbinami, su sąlyga, jei a) Baigė mokyklą, b) Gavo gydytojo leidimą dirbti. Darbų sąrašą ir atlyginimo dydį nustato Lenkijos Ministrų Taryba. Lenkijos DK ir CK nustato vienodą visiško veiksnumo riba – 18 metų⁸⁰. Paminėtina, kad Vaiko teisių konvencijos 32 str. nenustato konkrečią žemiausią darbo amžiaus ribą. Prerogatyva nustatyti minimalią ribą palikta pačiom valstybėms⁸¹. Darytina išvada, kad Lenkijos DK kūrėjai siekė padidinti darbuotojų amžių siekiant išvengti per ankstyvo nepilnamečių įdarbinimo, kuris gali pakenkti jų nesusiformavusiai fizinei ir psichinei sveikatai. Tačiau iš kitos pusės padidinus darbuotojo amžiaus ribą valstybė nukenčia dėl mažesnių sodros įplaukų bei surenkamų mokesčių. Todėl darytina išvada, kad Lietuvos DK, nustatydamas visišką teisnumą ir veiksnumą 16 m., labiau orientuotas į rinkos ekonomikos poreikius, tuo tarpu Lenkijos DK nustatydamas visišką teisnumą ir veiksnumą 18 m labiau akcentuoja sveiką psichologinę ir fizinę asmens raidą.

Pažymėtina, kad Lietuvos darbo teisė nenustato nepilnamečių nuo 14 iki 16 metų kitų asmenų papildomos atsakomybės už padarytą žalą. Padarytus darbdaviui nuostolius įstatymo nustatytu dydžiu ir tvarka atlygina tik pats riboto darbinio veiksnumo darbuotojas. Pagal CK 6.276 str., tais atvejais, kai nepilnametis nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų jo padarytai žalai atlyginti, atitinkamą žalą turi atlyginti jo tėvai ar rūpintojas, jeigu neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės.

Psichinės ligos negalima painioti su teisinio veiksnumo, teisnumo sąvoka. Asmuo, kuris yra visiškai neveiksnius, negali atsakyti už savo veiksmus ir jų vykdyti, taigi ir negali būti

⁷⁸ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

⁷⁹ The constitution of Poland [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

⁸⁰ Lenkijos CK [žiūrėta 2009.03.12], prieiga per internetą: <http://www.kodeks-cywilny.pl/>

⁸¹ Vaiko teisių deklaracija [žiūrėta 2009.03.25] prieiga per internetą:

http://www.hrmi.lt/downloads/structure//VAIKO_TEISIU_KONVENCIJA.pdf

darbo teisės subjektu. Neveiksnius skiriasi nuo psichine liga sergančio. Reikia skirti psichinę negalią, psichinę ligą nuo teisinių dalykų – nuo asmens veiksnio ar neveiksnio. Negalima nesutikti, kad asmuo sergantis psichine liga gali būti darbo teisinių santykių subjektu. Tačiau neveiksnius asmuo – kuris negali suprasti savo veiksmų ir jų valdyti – negali būti darbo santykių subjektu.

Kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu. Todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius. „Asmuo negalintis suprasti savo veiksmų ir jų pasekmių arba jų valdyti (pavyzdžiui serga psichine liga ir yra neveiksnius, negali būti laikomas atsakingu. Tačiau asmuo, tokią būseną pasiekęs dėl savo veiksmų (pavyzdžiui vartoja alkoholį) yra atsakingas“⁸².

Pagal bendrą taisyklę žalos padarymo darbdaviui faktą, priežastinį ryšį, neteisėtus veiksmus ir kaltę turi įrodyti pats nukentėjęs darbdavys. Išimtiniais atvejais darbuotojas privalo įrodyti savo nekaltumą dėl žalos padarymo turtui, kurį jis yra priėmęs savo žinion pagal visišką materialinės atsakomybės sutartį.

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

Šią sąlyga Lenkijos DK tiesiogiai neįvardija, tačiau logiškai-sistemiškai, remiantis DK vientisumo principu galima padaryti išvadą, kad ji būtina, nes DK reglamentuoja išskirtinai tik darbo teisinius santykius.

Ši sąlyga apima du teisiškai reikšmingus aspektus: darbo teisinių santykių egzistavimą tarp šalių ir teisės pažeidimo padarymo laiką galiojant šiems santykiams. DK nuostata, kad teisės pažeidimas turi būti padarytas egzistuojant darbo teisiniams santykiams, sietinas su šių santykių atsiradimu, galiojimu ir pasibaigimu. „Darbo santykiai susiklosto esant tam tikram juridiniam faktui – paprastai tai yra darbo sutartis. Taikant materialinę atsakomybę svarbu, kad žala padaryta šių santykių galiojimo metu. Taigi, jei žala padaryta galiojant darbo teisiniams santykiams, nors po to jie pasibaigė, ir darbuotojui, ir darbdaviui materialinė atsakomybė taikoma pagal darbo teisę, jei yra visos kitos sąlygos tokiai atsakomybei atsirasti. Sudarytos darbo sutarties rūšis materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti neturi jokios reikšmės“⁸³.

Kiek daugiau problemų žalos atlyginimo problemų kyla nelegalaus darbo egzistavimo atveju. DK 98 str. 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas, kai,

⁸² Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai UAB “verslo žinios” konsultacijos vadovui, 2003 rugsėjis

⁸³ Cit. op 75, p. 355

esant šio Kodekso 93 str. nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties. „Taigi darbo teisiniams santykiams visada būdingas susitarimas. DK 93 str. nustatytą darbo sutarties požymių buvimas reiškia tai, kad darbuotojo ir darbdavio yra sudaryta sutartis dėl darbo funkcijų, darbovietės ir kitų sąlygų. Aiškinant nurodytas teisės normas siaurai lingvistiškai būtų pasiekiamos prieštaringos išvados – DK 98 str. 1 dalies 1 punkte būtų nustatyta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas, kai esant sudarytai darbo sutarčiai darbas dirbamas nesudarius darbo sutarties. Dėl to Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas vertina, kad DK 98 str. (Nelegalus darbas) būtina aiškinti sistemiškai, atsižvelgiant į DK 99 str.(Darbo sutarties sudarymas), DK 93 str. (Darbo sutarties sąvoka)“⁸⁴.

Nesant raštu sudarytos darbo sutarties, labai sunku būtų įrodyti, kad darbuotojas ir darbdavys susitarė dėl visų įsipareigojimų ir jų laikėsi. Ir jei nelegaliai įdarbintas darbuotojas padaro darbdaviui žalos, tokiu atveju darbdavys turi teisę reikalauti šios žalos atlyginimo. „Šiuo atveju darbuotojui labai svarbus jo faktinis teisinis statusas, -įrodžius , kad egzistavo faktiniai teisiniai santykiai, jo atsakomybė būtų apribota, bet nesant tokio faktinio pagrindimo jo atsakomybė pagal civilinės teisės normas būtų visiška“⁸⁵.

2.6 Žalos atsiradimas susiję su darbo veikla

Ši specialioji materialinės atsakomybės pagal darbo teisę sąlyga lemia materialinės atsakomybės atribojimą nuo kitų rūšių teisinės atsakomybės (civilinės, administracinės ir pan.). Darbinė veikla suprantama kaip darbo pareigų, darbo funkcijų atlikimas. Darbo funkcijos paprastai yra apibrėžiamos darbo sutartyje, nurodant profesiją, specialybę, kvalifikacija ar tam tikras pareigas (DK 95 str.). Sprendžiant klausimus dėl materialinės atsakomybės darbo pareigų nustatymas yra itin svarbus. Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.), bet jei darbdavys paveda atlikti darbuotojui tam tikrą darbą, susijusį su jo pagrindinėmis pareigomis, nors ir nesulygtą darbo sutartimi, laikytina, kad darbuotojas atliko darbinės pareigas⁸⁶. Lenkijoje darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti kitokios rūšies darbo funkciją, kitu darbo laiko ar kitoje vietoje nei numatyta darbo sutartyje. Tačiau išimtiniais atvejais darbdavys gali pareikalauti iš darbuotojo „viršyti“ darbo sutarties ribas, tai yra tam tikrose situacijose dėl turto apsaugos darbdavys gali padidinti darbo bei laiko apimtį⁸⁷. Lenkijos DK

⁸⁴ LVAT: teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc

⁸⁵ Nekrošius I., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 p. 355

⁸⁶ Cit. op 85, p. 356

⁸⁷ Barzycka-Babaszczuk M . Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995 p. 98

pažymima, kad ribota materialinė atsakomybė taikoma, kai darbuotojas vykdė savo pareigas, taip pat, jei darbuotojas vykdė darbinės pareigas ir padarė žalą tretiesiems asmenims, už ją prisiima atsakomybę darbdavys⁸⁸. Nagrinėjant šią sąlygą reikia analizuoti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų atitikimu, ar darbuotojas veikė pagal darbinius nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai. Reikia nustatyti darbuotojo atliktų veiksmų ryšį su gamyba (darbuotojas gali eiti pareigas po darbo valandų ir pan.), su jo tiesioginėmis pareigomis (darbo metu kartais dirbami pašaliniai darbai), taip pat ar tos pareigos buvo atliekamos laikantis nustatytos tvarkos, pavyzdžiui, jei darbuotojas atlieka užduotį nukrypdamas nuo numatyto maršruto, jo veiksmų materialinės atsakomybės prasme negalima laikyti pareigų ėjimu⁸⁹. Už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu ir darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų (civilinės, administracinės ir pan.) normas⁹⁰. Teismų praktika yra suformavusi pagrindines taisykles, kada laikytina, kad žala sveikatai padaryta ryšium su darbuotojo darbinių pareigų vykdymu: kai ji padaroma 1) Organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje); 2) Ne organizacijos teritorijoje, bet atliekant darbinės pareigas. Tie patys kriterijai taikytini ir darbuotojo atsakomybės atvejais. Vienas iš pagrindų nelaimingą atsitikimą darbe pripažinti nedraudžiamuoju yra faktas, kad „apdraustasis savavališkai (be darbdavio žinios) dirbo sau (savo interesais)“⁹¹. Kadangi įvykis yra laikytinas nedraudiminiu galima logiškai sistemiškai teigti, kad nedraudžiamieji įvykiai rodo darbuotojo kaltę ir materialinės atsakomybės aspektu. Tais atvejais, kai darbuotojas dirba darbdavio interesais darbo sutartimi sulygta darbą ar kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia atliekamą darbą arba vyksta į darbą ar iš darbo, žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. „Tačiau norminiai aktai nepateikia aiškaus atsakymo šiais žalos atsiradimo atvejais: 1) Kai darbuotojas dirba su darbdavio žinia, bet ne darbdavio interesais; 2) Kai darbuotojas dirba darbdavio interesais, bet be jo žinios. Pirmuoju atveju manytume, kad žalos atsiradimas turėtų būti laikomas susijusiu su darbo veikla, nes jei darbdavys informuojamas apie darbuotojo darbą (pavyzdžiui, asmeniniams poreikiams panaudoti tekinimo stakles), darbdavys su tuo gali sutikti arba nesutikti. Jei darbdavys leidžia dirbti, vadinasi, jis prisiima atsakomybę už žalos

⁸⁸ Barzycka-Babaszczyk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.) p. 261

⁸⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 87

⁹⁰ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 360

⁹¹ LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207

padarymą. Antruoju atveju reikėtų taikyti prezumciją, kad jei darbuotojas atlieka darbą darbdavio naudai ir interesams, bet be darbdavio žinios, laikoma, kad tai yra susiję su darbo veikla⁹².

3. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė

Darbuotojų materialinė atsakomybė įstatymiškai skirstoma į ribotą ir visišką priklausomai nuo to, ar padaręs žalą darbuotojas privalo atlyginti ją visiškai, ar tik iki tam tikros maksimalios ribos, siejamos su jo gaunamu apmokėjimu už darbą. DK nustato konkrečias ribotosios atsakomybės ribas, taip pat pateikia galutinį sąrašą atvejų, kai darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė.

Dažniausiai darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribota, bet kartais jiems nustatoma atsakomybė atlyginti visą padarytą žalą, neribojant jos iš anksto nustatytais dydžiais⁹³. Ši atsakomybės rūšis tiek Lietuvos, tiek Lenkijos darbo teisėje apibrėžiama kaip visiška materialinė atsakomybė, kuri gali būti taikoma tik įstatymų nustatytais atvejais.

Galima skirti keletą esminių priežasčių, lemiančių darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimą. Pirmas, svarbiausias tikslas – apsaugoti darbuotojo materialinius interesus, nes paprastai darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis ne tik pačiam darbuotojui, bet ir jo šeimos nariams. Antra, svarbus teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo padarytos žalos darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą. Trečia, darbdavio pareiga yra organizuoti darbą, todėl riziką dėl galimai nepalankių padarinių privalo dalytis su darbu atliekančiu darbuotoju⁹⁴. DK 253 str. nurodomas pavyzdinis ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąrašas: 1) Turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) Medžiagų pereikvojimo; 3) Baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės. DK 253 str. 3 punkte numatytas atvejis dėl darbuotojo kaltės darbdavio turėtos išmokos, pasireiškusios bauda, atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas⁹⁵. 4) Išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų. Šiuo atveju darbuotojas atlygina sugadinto daikto remonto išlaidas ir negautas pajamas, kurias darbdavys galėjo gauti, jei daiktas nebūtų sugadintas⁹⁶. 5) Netinkamo materialinių vertybių saugojimo. Sprendžiant, ar darbuotojas kaltas, įvertinama, ar darbdavys sudarė tinkamas sąlygas vertybėms saugoti, ar darbuotojas pranešė darbdaviui

⁹² Cit. op 89, p. 92

⁹³ Cit. op 90, p. 388

⁹⁴ Nekrošius I., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 358

⁹⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. b. UAB "Laugina" v. Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005

⁹⁶ Bagdanskis T. Kaip priverst darbuotoją atlyginti žalą, //Juristas 2004 m Nr 2, p. 10

apie priežastis, trukdančias užtikrinti materialinių vertybių apsaugą⁹⁷. 6) Netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos. Atsakomybė tenka darbuotojams, kurie pagal darbo sutartis, pareigines instrukcijas yra atsakingi už materialinių vertybių apskaitą (pvz., buhalteriai, kasininkai)⁹⁸. 7) Dėl to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti. Atsakomybė atsiranda dėl darbuotojo neveikimo. Jis privalo imtis atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų geros produkcijos pagaminimą bei išleidimą, materialinių ar piniginių vertybių apsaugą, tačiau to nedaro⁹⁹. 8) Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo. Šis sąrašas nėra galutinis. Lenkijos DK nenumato tokio pavyzdinio sąrašo dėl to manytina, kad Lietuvos įstatymų leidėjas pateikdamas tokį sąrašą sukonkretino galimų pažeidimų atvejus, bet kartu išvengta kazuistinio reglamentavimo, nes sąrašas negalutinis.

Lietuvos darbo teisėje darbuotojo materialinė atsakomybė ribojama iki trijų mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 254 str.). Pavyzdžiui, Rusijos DK 241 str. numatyta ribota atsakomybė, kuri siekia tik vieną mėnesinį darbuotojo darbo užmokestį¹⁰⁰. Lenkijos DK 119 str. teigia, kad darbuotojas turi atlyginti visą žalą, bet ji neturi viršyti trijų mėnesinių darbuotojo atlyginimų. Dažniausiai žalos darbdaviui padaro darbuotojai, kai nevykdo ar netinkamai vykdo savo pareigas. Tai nereiškia, kad žala būna mažesnė vien dėl to, kad darbuotojas ją padarė netyčia¹⁰¹. Manytina, kad tris mėnesiniai darbuotojo užmokesčiai yra optimalus dydis atlyginti nuostolius, kuriuos darbuotojas padarė nelabai sunkiu teisės pažeidimu.

Be to būna atvejų, kai darbuotojas savo netyčiais veiksmais (neveikimu) gali padaryti žalą tretiesiems asmenims, tokiu atveju darbdavys pagal CK turės atlyginti visą žalą, o regreso tvarka iš savo darbuotojo pareikalauti atsakyt tik ribotai (Lenkijos DK 120 str.). Vadinas darbdavys gali patirti finansinių nuostolių, kurių pagal įstatymą negalės pareikalauti kompensuoti iš darbuotojo¹⁰². Taip pat ir Lietuvos DK 257 str., įtvirtina, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Tokią nuostatą yra pareiškęs ir LAT, nagrinėdamas ieškovo Vilniaus universiteto onkologinio instituto ieškinį to instituto darbuotojui J. J. Ž.¹⁰³. Ribotos atsakomybės atveju darbdavys gali ir neišieškoti visos atlygintos dėl darbuotojo kaltės

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Трудовой кодекс РФ. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. (с изменениями на 25 июля 2008 года)

¹⁰¹ Barzycka – Banaszczyk M. Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995 p. 101

¹⁰² SN 8/10/1975 R POS IV 8 / 75, NP 1977, Nr 1,

¹⁰³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.10. 27 nut. civ. byloje Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas Nr. 3K-3-478/2005

atsiradusios žalos, nes tretiesiems asmenims darbdavys atsako visiškai pagal CK 6.251 str. Atkreiptinas dėmesys - preziumuojama, kad darbuotojas padarė žalos eidamas darbo pareigas, todėl darbdavys, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti, jog darbuotojas padarė ne eidamas savo darbo pareigas¹⁰⁴.

Lenkijos darbo teisės teoretikas W. Patulski pažymi, kad trečiasis asmuo tam tikrais atvejais gali kreiptis žalos išieškojimo tiesiogiai į darbuotoją. Tai priklauso nuo to ar darbuotojas, padarė žalą, vykdydamas savo darbinės pareigas ir veikdamas darbdavio interesais ar ne. Pavyzdžiui, darbo laiku, darbdavio nurodymu darbuotojas tarnybiniu automobiliu važiuoja į numatytą vietą ir patiria avariją, kurios metu nukenčia pašaliniai asmenys, tokiu atveju tie asmenys žalos kompensavimui kreipsis tik į darbdavį, o jei darbuotojas neatsiklausęs, savais interesais pasiėmė tarnybinį automobilį ir padarė avariją, tokiu atveju nukentėję asmenys galės kreiptis žalos kompensavimo tiesiogiai į darbuotoją, o ne į darbdavį. Šiuo atveju atsakomybė reglamentuos CK¹⁰⁵.

Pažymėtina, kad Lenkijos DK 120 str. reglamentuoja tuos atvejus, kai žalą padaro darbuotojai, o ne rangovai, prekybos agentai ar kiti asmenys dirbantys pagal civilinę sutartį. Vadinas šis straipsnis skirtas bet kokios pareigybės darbuotojui, nepaisant jo atliekamos darbo funkcijos.

Lenkijoje išieškant žalą reikia atsižvelgti į: 1) Ar darbuotojas dirba visą darbo dieną, nes svarbus realus darbuotojo atlygis, o ne hipotetinis – koks būtų, jei jis dirbtų visą darbo dieną; 2) Jei darbuotojas padaro kelias žalias atskirais veiksmais, darbdavys privalo atskirai apskaičiuoti nuostolius; 3) Jei darbuotojas dirba pas keletą darbdavių negalima sumuoti šių atlyginimų žalai išieškoti; 4) Skaičiuojamas darbuotojo vidutinis atlyginimas už tris paskutinius jo dirbtus mėnesius iki žalos padarymo¹⁰⁶; 5) Kompensacijos dydis nustatomas pagal žalos atsiradimo, o ne pagal jos apskaičiavimo dienos tarifus¹⁰⁷.

Lietuvoje darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką reglamentuoja 2003 m. gegužės 27 d. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“. Pagal šį nutarimą skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, skaičiuojamas laikotarpis yra trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai prieš žalos padarymą¹⁰⁸. Kaip ir Lenkijoje Lietuvoje tuo atveju, jei darbuotojas padaro žalą nevienkartiniu teisės pažeidimu, pavyzdžiui, pagamina blogos kokybės,

¹⁰⁴ Cit. op. 96, p.135

¹⁰⁵ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.), p. 46

¹⁰⁶ MPiPS (Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos nutartis) z 29.5.1996, 3 dalis [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą: <http://www.praca.egospodarka.pl/33882,Odprawa-posmiertna-dla-kogo-i-w-jakiej-wysokosci,3,55,1.html>

¹⁰⁷ SN 300 19/4/1983 r. IVPR 65/83 NP 1983, Nr. 8

¹⁰⁸ 2003 m. gegužės 27 d. LR Vyriausybės nutarimas “Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”//Valstybės žinios NR. 52-2326

nestandartinę, nekomplektinę produkciją, paprastai padarytos žalos dydis nustatomas pagal kiekvieną nepagrįstą pinigų išieškojimą. Po to nustatoma bendra padarytos žalos suma¹⁰⁹. Taip pat ir Lietuvoje pagal darbdavio rašytinį nurodymą negalima daryti išskaitų iš darbuotojo atlyginimo, kurį jis gavo kitoje darbovietėje.

Papildomą specialiųjų subjektų ribotą materialinę atsakomybę numato Lietuvos DK 85 str. 3 dalis, kuri sako, kad įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, pažeidė šio Kodekso 83 str. reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala. Manytina, kad tokios ribotos materialinės atsakomybės nustatymas įmonės ar struktūrinio padalinio vadovui nepagrįstas, nes pagal įmonės vadovo pareigas, įgaliojimų lygį tikslingiau taikyti visišką atsakomybės principą.

4. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Visiška materialinė atsakomybė taikoma išimties tvarka ir tik tam tikrais įstatyme numatytais atvejais, todėl ją būtų galima apibrėžti taip: visiška materialinė atsakomybė – tai darbuotojų teisinė pareiga įstatymo numatytais atvejais ir tvarka visiškai, neatsižvelgiant į gaunamo uždarbio dydį, atlyginti žalą, padarytą teisei priešingais kaltais veiksmais ar neveikimu įmonei, įstaigai, organizacijai, su kuria darbuotojus sieja konkretūs darbo teisiniai santykiai.

4.1 Žala padaryta tyčia

LR DK 255 str. 1 p. nustato, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai ją padaro tyčia. Šioje teisės normoje įstatymo kūrėjas nekonkretizuoja veikų ir padarinių, siekiant tam tikros žalos darbdaviui. „Tokia įstatymo nuostata išplečia šio punkto taikymo galimybes, nes bet kokia žala, padaryta darbuotojo tyčia, privalo būti visiškai atlyginta. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bet kuri tyčinės veiklos rūšis (tiek tiesioginė, tiek netiesioginė) sukelia tokius pačius teisinius padarinius, tai yra darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė“¹¹⁰. Tyčią, kaip kaltės formą, galima laikyti darbuotojo suvokimu, kad savo veika (veikimu ar neveikimu) jis gali sukelti tam tikrą žalą ir sąmoningai siekia tokių padarinių arba leidžia jiems atsirasti. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė galima ir

¹⁰⁹ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004 p. 387

¹¹⁰ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 360

žalą padarius esant kitai kaltės formai – neatsargumui, bet šiuo atveju turėtų būti atsižvelgta į daugelį kitų žalos padarymo aplinkybių.

Pagal Lenkijos DK 122 str., jei darbuotojas padaro žalą tyčia, jis privalo atlyginti visą žalą, taigi ne tik realius nuostolius bei ir negautas pajamas¹¹¹. Pavyzdžiui, jei darbuotojas iš darbdavio parduotuvės sandėlio pavogs prekių, tai jis turės padengti ne tik tų prekių mažmeninę kainą už kurią šias prekes įsigijo darbdavys, bet ir antkainį, kuris būtų uždėtas, jei prekės būtų pardavime¹¹². Kitas Lenkijos teismų praktikos pavyzdys - darbuotojas darbdavio vardu išsimokėjo atlygį už viršvalandžius, kurių nedirbo, taigi žala darbdaviui padaryta tyčiniaisiais veiksmais ir dėl to atsakys pagal DK 122 str.¹¹³.

Kaip matom pagal DK 122 str. darbuotojas atsako visiškai, jei kaltė yra tyčinė, bet savo ruožtu praktikoje kyla nemažai nesklaidumų dėl netiesioginės tyčios ir neatsargumo (pasitikėjimo) atribojimo. Tiesioginė tyčia - kai darbuotojas numato pasekmes ir jų siekia (lot. *dolus directus*), tuo tarpu netiesioginė tyčia - kai darbuotojas numato padarinius, jų nenori, bet sąmoningai leidžia jiems atsirasti (lot. *dolus eventualis*). Neatsargumas (pasitikėjimas) yra tada, kai darbuotojas numato pasekmes, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti. Būtent riba tarp netiesioginės tyčios ir neatsargumo (pasitikėjimo) yra labai „slydi“ (netiesioginė tyčia tada, kai pasekmes darbuotojas suvokia konkrečiai, o neatsargumo - pasitikėjimo atveju pasekmės yra abstrakčios). Šių kaltės formų atribojimas turi praktinės reikšmės, nes visiška materialinė atsakomybė galima tik tyčios atveju (tiek tiesioginės, tiek netiesioginės). Darytina išvada, kad Lenkijos darbo teisėje taikoma objektyvi kaltės aiškinimo doktrina komplikuoja tyčios ir neatsargumo atskyrimą, o tai savo ruožtu gali nulemti nepagrįstus darbuotojo finansinius praradimus.

4.2 Žala padaryta nusikalstama veika

Kitas visiškos materialinės atsakomybės atvejis, kai žala, padaryta nusikalstama veika, kuri yra konstatuota BPK nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nei baudžiamosios bylos iškėlimas, nei tam tikrų ikiteisminio tyrimo veiksmų atlikimas darbuotojo atžvilgiu, nei jo nušalinimas nuo darbo nėra pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę. Visų pirma pats įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas negali konstatuoti nusikalstamos veikos padarymo ir privalo kreiptis į atitinkamas valstybės institucijas, kurios baudžiamojo proceso tvarka patvirtina ar paneigia įtarimus. Antra, ar veika yra nusikalstama, ar ne, gali patvirtinti tik teismas apkaltinamuoju nuosprendžiu, prokuroras ar ikiteisminio tyrimo teisėjas sprendimu. Jei neteisėta veika jos padarymo momentu neturėjo

¹¹¹ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

¹¹² wyr. SN (7) z 22/9/1970 R., III POS 18/70, OSNCPz 1971, No 1, poz. 5

¹¹³ wyr. SN z 5/05/ 2004 r. akt I PK 609/2003)

nusikaltimo požymių ir tai konstatuoja kompetentingos institucijos, atsisakydamos kelti baudžiamąją bylą, arba jam iškelta byla nutraukiama, visiškos materialinės atsakomybės taikymas šiuo pagrindu negalimas¹¹⁴. Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė taip pat negalima, jei baudžiamasis procesas nutraukiamas tuo pagrindu, kad nėra nusikaltimo požymių, arba kai teismas priima išteisinamąjį nuosprendį¹¹⁵. Nereikėtų šiuo atveju painioti tų aplinkybių, kuriomis esant net ir nutraukus baudžiamąjį procesą darbuotojas laikomas visiškai atsakingu už padarytą žalą, tai yra jei ikiteisminis tyrimas yra nutraukiamas ne dėl to, kad nenustatyta nusikaltimo sudėtis, o dėl kitų priežasčių – suėjo baudžiamosios atsakomybės senaties terminas arba teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį, bet atleidžia asmenį nuo bausmės atlikimo ar bausmės vykdymą atideda. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiuo pagrindu taikant darbuotojui materialinę atsakomybę nusikalstama veika turi būti susijusi su darbo pareigų atlikimu, tai yra įgyvendinamos visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos¹¹⁶. Tačiau Lenkijoje nebūtinai darbuotojas padaręs tyčinę žalą darbdaviui gali gauti bausmę. Svarbiausia, kad dėl darbuotojo padaryto nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo galutinėje baudžiamosios bylos nutartyje suformuluotos išvados turi saistomą poveikį darbo teismui dėl sprendimo kompensuoti darbdaviui nuostolius priėmimo.¹¹⁷

Lietuvoje, kai darbdaviui žala padaryta nusikaltima veika, jis turi teisę pareikšti pažeidėjui (darbuotojui) civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje. Šiuo atveju darbdavys pripažįstamas civiliniu ieškovu prokuroro nutarimu ar teismo nutartimi. Teismas civilinį ieškinį nagrinėja su baudžiamąja byla. Civilinis ieškinys, pareikštas baudžiamojoje byloje, atleidžiamas nuo žyminio mokesčio (BPK 112 str. 2 d.). Išsprendus žalos atlyginimo klausimą baudžiamojoje byloje, darbuotojo materialinės atsakomybės išieškojimas bendra tvarka atkrenta, nes padaryti nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį. Išimtiniais atvejais, kai pagal baudžiamojoje byloje esamą medžiagą negalima tiksliai apskaičiuoti civilinio ieškinio, teismas priimdamas kaltinamąjį nuosprendį gali pripažinti civiliniam ieškovui teisę į ieškinio patenkinimą, o klausimą dėl ieškinio dydžio perduoti nagrinėti civilinio proceso tvarka (BPK 115 str. 2 d.)¹¹⁸. Galimi atvejai, kai darbdavys ir darbuotojas už tretiesiems asmenims padarytą žalą atsako kartu, pavyzdžiui, patraukus baudžiamojon atsakomybėn organizaciją ir joje dirbantį darbuotoją, atsakingą už ekonominę kontrolę, ir priteisus iš jų žalos, padarytos tretiesiems asmenims, atlyginimą. Padaręs žalą darbuotojas

¹¹⁴ Cit. op. 110, p. 360

¹¹⁵ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 388

¹¹⁶ Cit. op. 110, p. 361

¹¹⁷ Piekarski M. Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory, Warszawa 1987 r. p. 48

¹¹⁸ Cit. op. 115, p. 389

į žalos atlyginimo bylą įtraukiamas kaip trečiasis asmuo, nepareiškiantis savarankiškų reikalavimų. Kai žala atlyginta, atsakovas įgyja regreso teisę atgręžtinį reikalavimą darbuotojui¹¹⁹.

Kai baudžiamasis tyrimas prasidėjęs Lenkijoje, darbdavys turi dvi galimybes: arba ieškinį pareikšti darbo teisme, arba civilinį ieškinį paduoti baudžiamojoje byloje. Tokį prašymą darbdavys gali paduoti prokurorui prieš parengiamuosius veiksmus arba teismui iki bylos nagrinėjimo iš esmės stadijoje. Pasirenkant viena iš dviejų teisminių kelių, svarbu pažymėti, kad darbdavys paduodamas civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje yra atleistas nuo žyminio mokesčio, o jei jis kreiptųsi į darbo teismą, tai tokio atleidimo nebūtų¹²⁰.

Pagal Lenkijos BPK 11 str., apkaltinamasis nuosprendis (priimtas baudžiamojo proceso metu) saisto darbo teismą dėl darbdavio civilinio ieškinio patenkinimo. Toks „saistymas“ galioja tik tuo atveju, jei bus įrodyta kaltinamojo kaltė, taigi kaip ir Lietuvoje materialinė atsakomybė negalima išteisinimojo nuosprendžio ar bylos nutraukimo atveju. Svarbu pažymėti, jog pats kaltinamojo nuteisimas dar nereiškia, jog darbdaviui bus automatiškai priskirta kompensacija, jis turi nurodyt padarytą žalą ir kompensacijos dydį. Jei baudžiamasis teismas nuteis, pavyzdžiui, už vagystę ar darbdavio turto pasisavinimą, tokiu atveju darbo teismas turės pripažinti, jog darbuotojas veikė tyčia ir priteis kompensaciją¹²¹. Darbo teismas gali sumažinti kompensacijos dydį, net ir tuo atveju, kai darbuotojas veikė tyčia, o ypatingai tokioje situacijoje, kurioje darbdavys taip pat prisidėjo prie žalos atsiradimo¹²².

4.3 Žala padaryta darbuotojo (ų) su kuriuo (iais) pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Kitas atvejis, kada taikoma visiška materialinė darbuotojo atsakomybė yra, kai žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus¹²³.

Yra skiriamos dvi tokios sutarties rūšys: individualioji ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaryta su grupe darbuotojų. Pabrėžtina, kad individualioji visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaryta tik su DK 256 str. nurodytais

¹¹⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 128

¹²⁰ Barzycka – Banaszczyk M. Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995 p. 104

¹²¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.), p. 35- 36

¹²² SN 20.9.1989 r. II PR 223/73 OSNCP 1989 Nr.6

¹²³ LAT CBS teisėjų kolegija 2005.09.14 nut.civ. b. Inga Stasiškytė v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas Nr. 3K-3-396/2005

darbuotojais ir esant visoms šioms privalomoms sąlygoms: 1) Darbuotojų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų pastarajam naudotis darbe; 2) Konkrečių darbų sąrašas nustatytas kolektyvinėje sutartyje; 3) Darbuotojas yra sulaukęs 18 metų. Štai Rusijos Federacijoje tam, kad darbdavys sudarytų individualios (tiek kolektyvinės) materialinės atsakomybės sutartį nepakanka, kad darbuotojų darbas būtų tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu. Darbuotojo pareigos ir darbo pobūdis turi būti numatytas specialiame Rusijos Darbo ministerijos patvirtintame sąraše (toks sąrašas buvo patvirtintas 2002 m. gruodžio 31 d.). Šis sąrašas yra galutinis ir yra suskirstytas į dvi dalis: viena nurodo pareigas, kita – darbo pobūdį¹²⁴. Toks pats reguliavimas buvo Lietuvoje iki DK įsigaliojimo, pagal DĮK 145 str. 1 d. darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartis pasirašoma tik su tais darbuotojais, kurių pareigos ir darbai numatyti Lietuvos Ministrų Tarybos sąraše¹²⁵. Manytina, kad toks detalus pareigų ir darbo pobūdžio įtvirtinimas sąraše neatitinka sparčiai besikeičiančių rinkos realijų dėl to yra sveikintina Lietuvos DK kūrėjų iniciatyva atsisakyti tokių sąrašų. Lenkijos DK nenurodo visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą su darbuotoju, kurio darbas būtinai turi būti susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu. Tačiau Lenkijos Ministrų Tarybos 4.10.1974 nutarime, nurodoma, kad visiška materialinė atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas susijęs su : 1) pardavimu; 2) produkcijos gamyba; 3) paslaugų teikimu; 4) turto saugojimu¹²⁶.

Reikia pažymėti, kad Ministrų Tarybos nutarimai turi poįstatyminio akto galią, kitaip tariant toks nutarimas prilygsta LR Vyriausybės nutarimams, kurie priimami įstatymo pagrindu ir kurių paskirtis detalizuoti, sukonkretinti įstatymus, bet nekurti naujų teisės normų. Kitas svarbus dalykas - Lenkijos DK nenurodo nuo kiek metų galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Bet aiškinant DK sistemiškai (DK 22 str. ir DK 190 str.) darytina išvada, kad toks darbuotojas turėtų būti sulaukęs 18 m., nes tik šiuo metu jis įgyja visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą, o tai reiškia, kad tokio darbuotojo teisės į darbą įgyvendinimas susijęs tik su jo valia ir jis pats prisiima iš darbo santykių kylančią atsakomybę. Pagal Lenkijos DK 124 str.1 dalį visiška materialinė atsakomybė darbuotojui taikoma už šiuos perduotus daiktus, kurie turės būti grąžinti ir apskaičiuoti:

1) pinigus, vertybinius popierius, brangenybes.

¹²⁴ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.-М: Москва, Изд-во Проспект, 2005, p. 335

¹²⁵ Davidavičius H. Darbo įstatymo komentaras: straipsnių rinkinys (antras leidimas), 2001, p. 158

¹²⁶ Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone miene (t.j. DZ. U. z 1996 r. Nr 143)

2) priemones ir įrankius, arba panašius daiktus, taip pat ir asmenines apsaugos priemones, darbinius drabužius ir avalynę.

Darbuotojas yra atsakingas už visą žalą turtui, nenurodytam pirmoje dalyje, bet kuris yra patikėtas jam su pareiga apskaičiuoti ir gražinti. Darbuotojui gali būti netaikoma atsakomybė, jei žala atsirado dėl priežasčių nepriklausančių nuo jo valios, ar dėl darbdavio nesugebėjimo vykdyti patikėto turto apsaugos¹²⁷.

Šiuo atveju kalbant apie individualią darbuotojo atsakomybę lenkai nevartoja sąvokos - visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atskiras darbuotojas atsako visiškai pagal perdavimo-gavimo sutarį. Bet analizuojant šį straipsnį galima prieiti išvadą, kad toks reguliavimas identiškas visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, nes preziumuojama darbuotojo kaltė ir žalos padarymo atveju darbuotojas privalo atlyginti visą žalą. Pinigai šio straipsnio prasme suprantami tiek kaip nacionaliniai banknotai ir monetos, tiek kitų valstybių pinigai esantys apyvartoje. Vertybiniai popieriai čia suprantami kaip: vekseliai, čekiai ir polisai, taupomosios knygelės, obligacijos, akcijos, įvairių tipų sąskaitos. Darbuotojui gali būti patikėta ne tik pinigai ar vertybiniai popieriai, bet ir įvairios brangenybės, ypač taurieji metalai, pavyzdžiui, auksas, sidabras, perlai ar platina, kurie naudojami kaip žaliavos pusgaminiams, gaminiams. Patikėtos vertybės turi būti saugomos remiantis išsamiomis saugos instrukcijomis. Net minimalūs saugumo pažeidimai gali būti prielaida vagystėms. Kalbant apie priemones ir įrankius, arba panašius daiktus, taip pat ir asmenines apsaugos priemones, darbinius drabužius ir avalynę, galima pastebėti, kad praktikoje darbdaviai tik susipažįsta su tokiu reglamentavimu, bet neaprupina darbuotojų tokiomis priemonėmis, nors tai daryti privaloma¹²⁸. Lenkijos Konstitucijos 66 str. 1 dalyje įtvirtinta teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas¹²⁹.

Darbuotojams pateikti įrankius ir priemones darbo funkcijoms vykdyti - darbdavio pareiga. Daugeliui darbdavio perduodamų įrankių ir priemonių nereikalaujama sudarinėti perdavimo-gavimo sutarties. Paprastai su darbuotoju nepasirašoma sutartis perduodant jam kompiuterį, kopijuoklį, spausdintuvą, stalą, kėdę. Kaip anksčiau minėta, darbdavys už tokiems daiktams padarytą žalą reikalaus atlyginimo pagal bendrus pagrindus, o ne pagal šį straipsnį. Kita vertus, daug įrankių ir priemonių (pavyzdžiui, matavimo ir diagnostikos prietaisai, didelės vertės rankinis elektrinis pjūklas), yra skirti asmeniniam naudojimui, atskiram darbuotojui, tokiu atveju su darbuotoju sudaroma perdavimo-gavimo sutartis.

¹²⁷ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

¹²⁸ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.)p. 77

¹²⁹ The constitution of Poland [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą:
<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

Atkreiptinas dėmesys, kad perduoti įrankiai ir priemonės, bei kitos techninės įrangos turi atitikti dabartinius darbuotojų saugos ir sveikatos standartus¹³⁰.

Darbuotojas yra atsakingas už visą žalą turtui, nenurodytam pirmoje Lenkijos DK 124 str. dalyje, bet kuris yra patikėtas jam su pareiga apskaičiuoti ir gražinti. Čia kalbama apie kitą prekybininkams, pardavėjams, įvairių padalinių vadovams, vairuotojams ir t.t. patikėtą darbdavio turtą, kurį turės gražinti. Darbuotojas gali gintis, kad žala atsirado dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių, tokiu atveju įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui, o ne darbdaviui. Be to neatsargumas sukeltą žalą nėra pagrindas sumažinti darbuotojo išmokama kompensaciją. Darbdavys ir darbuotojas turi sudaryti vertybių perdavimo sutartį, toje sutartyje nurodoma perduodamo turto vertė ir apimtis (kiekis). Taip pat sutartyje paminėtina: koks tiksliai turtas yra perduodamas; kokiai darbo funkcijai reikalingas šis darbdavio turtas; koks pareigos saugoti patikėtą turtą terminas¹³¹.

Lietuvoje atsižvelgiant į būtinąsias sąlygas visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti, kurios yra imperatyvios teisės normos ir negali būti pakeistos darbo teisinių santykių šalių susitarimu, darbuotojai negalės būti susiję teisiniais santykiais pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir ta sutartis bus negaliojanti, jei darbuotojo pareigos ir aliekamas darbas nėra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų pastarajam naudotis darbe. „Lemiamą vaidmenį turėtų vaidinti nuostata, kad tokios rūšies sutartys sudaromos šalių susitarimu vadovaujantis bendru principu, jeigu darbuotojo darbas, kurį jis dirbs toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, yra susijęs su jam patikėtų materialinių vertybių apskaita, saugojimu, tiesioginiu naudojimu darbo procese, tai neatsižvelgiant į pareigas ir sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Savaimė suprantama neatmetant to reikalavimo, kad ir darbdavys privalės prisiimti tam tikrus įsipareigojimus, sudarydamas sąlygas išsaugoti tokį turtą, kaip tai akcentuojama Lenkijos darbo kodekse. Pavyzdžiui, darbuotojas atleidžiamas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad žala atsirado dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių, o ypač dėl to, kad darbdavys neužtikrino sąlygų (pinigų, vertybinių popierių, prietaisų, instrumentų, individualios apsaugos priemonių ir kt.) užtikrinančių patikėto turto saugumą“¹³². LAT praktika suformavo nuostatą: pažymėjus, jog neužtikrinama normalių darbo sąlygų ir aplaidžiai žiūrima į savalaikį materialinių vertybių trūkumo nustatymą administracija atėmė galimybę nustatyti konkrečius kaltininkus, pripažystama, kad žala atsiranda ne tik dėl darbuotojų aplaidumo, bet ir dėl nepakankamos

¹³⁰ SN z 13.10.1972 r., IIPR 74/72, PiZS 1973, Nr 10-1 1,s.

¹³¹ Muszalski W. Komentarz do Kodeksu Pracy (CH Beck, Warszawa 2007 r.) p. 270-271

¹³² Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija 2002. 25 (17), p. 81-87

administracijos kontrolės bei tinkamų darbo sąlygų neužtikrinimo. Darbdavys nepakankamai gerai organizavo materialinių vertybių priėmimą – perdavimą, jų trūkumo nustatymą, tai teismas turi pagrindą sumažinti atsakovių atlygintinos žalos dydį¹³³. Taip pat ir Lenkijoje akcentuojama, kad darbdavys pats gali prisidėti prie patikėto turto žalos atsiradimo tokiais būdais:

1) Blogai prižiūrėti patalpas, kuriose yra patikėtos vertybės, jose per ankšta, trūksta apšvietimo, veisias įvairūs graužikai; 2) Nepakankama apsauga nuo vagysčių, nėra elementarių saugos priemonių kaip grotelių languose, šarvotų durų; 3) Nekompetentingai darbdavio parinktas personalas, kuris linkęs vogti, pasisavinti, apgauti; 4) Nekreipimas dėmesio į darbuotojo skundus, prašymus dėl patikėto turto apsaugos ar galimo gedimo; 5) Trūksta tinkamos stebėsenos, kontrolės ar priežiūros iš darbdavio (ar jam atstovaujančių asmenų) pusės. Nustatyti tokio pobūdžio pažeidimus, ypač kai preziumuojama darbuotojo kaltė yra pirmaeilės svarbos dalykas¹³⁴.

Svarbu pažymėti, kad visiška materialinė atsakomybė nepriklauso nuo drausminės atsakomybės. LAT pasisakė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties pasirašymas nekeičia darbuotojo teisinės padėties taikant jam drausminę atsakomybę. Materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti nuostolius, o drausminės – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų vykdymą. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties pasirašymas įstatymo numatytais atvejais reiškia, kad darbuotojo materialinė atsakomybė bus taikoma už visą padarytą žalą, tačiau ši sąlyga svarbi ne drausminei, bet materialinei atsakomybei¹³⁵. Tuo tarpu Lenkijoje drausminė atsakomybė pasireiškia ne tik įspėjimu ar papeikimu, bet pagal DK 108 str. 2 dalį darbdavys gali taikyti finansinę baudą darbuotojui, kuris šiurkščiai pažeidė saugos ir sveikatos reikalavimus arba praleido visą darbo dieną be pateisinamos priežasties, taip pat tuo atveju, jei darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar pavartojęs alkoholio. Bauda už vieną drausminį nusižengimą negali viršyti vieno mėnesinio darbuotojo atlyginimo ir yra išskaitoma atsižvelgiantį maksimalias išskaitų ribas. Surinktos pajamos iš baudų skiriamos saugos ir sveikatos sąlygoms darbo vietoje pagerinti. Reikėtų pabrėžti, kad drausminė atsakomybė yra norminio pobūdžio, dėl to darbo santykio šalys negali nustatyti drausminių sankcijų savarankiškai, tokios sankcijos numatytos tik DK. Lenkijos DK 281 str. 3 dalis *expressis verbis* išreiškia, kad taikyti darbuotojams kitas baudas už drausminius darbuotojų pažeidimus nei įtvirtinta DK negalima, taigi darbo

¹³³.LAT CBS teisėjų kolegijos 2002.02.18 nut. civ. byloje UAB "Rozekslitas" v. R.Galkevičienė Nr. 3K-3-308/2002 .

¹³⁴ Patulski W. Pracowniczka odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p. 84

¹³⁵. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis 2000.06.19 nut. civ. b. AB "Alytaus pieninė" v. A. Migidenskienė Nr. 3K-3-707/2000

santykių šalys negali nustatyti kitokių bausmių katalogo darbo sutartyje¹³⁶. Manytina, kad finansinė bauda kaip drausminė nuobauda yra palanki terpė darbdaviui piktnaudžiauti, nes labiau „apsimoka“ darbuotojui skirti finansinę baudą nei papeikimą.

Kitas probleminis aspektas, kurį reikėtų aptarti - galimybė sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį kolektyvinėje sutartyje (DK 255 str 7 d.). LR DK komentare rašoma, kad visišką darbuotojų atsakomybę galima nustatyti tada, kai tai numatyta kolektyviniu aktu: darbo tvarkos taisyklėmis, kitu vietiniu (lokalium) norminiu teisės aktu¹³⁷. Tačiau tokiai pozicijai galima paprieštarauti, nes jei vis dėlto kolektyvinės sutarties neturintis darbdavys nurodys kai kuriuos dalykus darbo sutartyje, vidaus darbo tvarkos taisyklėse ar kituose dokumentuose (kai DK numato galimybę tai reglamentuoti kolektyvinėje sutartyje) ir su kai kuriais darbuotojais pagal darbų sąrašą sudarys visiškos materialinės atsakomybės sutartis – nėra garantijų, kad tokį darbo sąlygų reglamentavimą Valstybinė darbo inspekcija pripažins visiškai atitinkantį DK nuostatas. Vargu ar tokia buvo originali įstatymų leidėjo valia, tačiau šiuo metu, dar nesusiklosčius teisminei praktikai, darbdaviui norint saugiai spręsti minėtus darbo santykių klausimus, reikėtų juos reglamentuoti kolektyvine sutartimi. Kyla klausimas, jei įmonėje dirba trys darbuotojai, tai ar tam, kad būtų taikoma visiška materialinė, būtina kolektyvinė sutartis? Anot T. Bagdanskio, sisteminė DK analizė leidžia daryti išvadą, kas nesant kolektyvinės sutarties, tokios materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos su įstatyme nurodytais darbuotojais, turi teisinę galią¹³⁸. Tokiai nuomonei pritaria H. Davidavičius teigdamas, kad mūsų šalyje tik nežymi dalis įmonių yra sudariusios kolektyvines sutartis, o gamybos interesai reikalauja apsaugoti materialines vertybes, kurias gamybos proceso metu yra perduodamos naudotis atskiriems darbuotojams¹³⁹.

Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė), dvišalė, tai yra pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Šioje sutartyje turi būti tiksliai nurodyta už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę jų sužalojimo, kitokio nuvertėjimo (dėl darbuotojo kaltės), praradimo atvejais. Darbuotojai turi laiku informuoti darbdavį (savo tiesioginius vadovus) apie vertybėms gresiančias aplinkybes (pavyzdžiui, prakiuro sandėlio stogas, dėl to genda produktai, daiktai; dėl netinkamos taros barstomos gabenamos į kitas vietas vertybės ir pan.)¹⁴⁰. Tokios sutarties tęstinumas teisiškai reikšmingas tuo aspektu,

¹³⁶ Barzycka-Babaszczuk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.) p. 252-254

¹³⁷ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 397

¹³⁸ Bagdanskis T. Kaip priverst darbuotoją atlyginti žalą//Juristas 2004 m Nr 2, p. 11

¹³⁹ Davidavičius H. Darbuotojų materialinė atsakomybė//Juristas 2004 m. Nr.5 p. 15 - 16

¹⁴⁰ Cit. op 137, p. 396

kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja visą laiką, kol darbuotojas eina tas pareigas iki darbo sutarties nutraukimo ar darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. „Pabrėžtina, kad jokių būdu negalima sieti darbo sutarties su visiškos materialinės atsakomybės sutarties galiojimo pasibaigimu – šios sutarties galiojimo pasibaigimas negali lemti privalomo darbo sutarties nutraukimo, pavyzdžiui, jei darbuotojas perkeliamas dirbti kitą darbą, nesusijusį su materialinių vertybių apsauga“¹⁴¹. Tačiau net sutinkant, kad nutraukus darbo sutartį nutrūksta ir materialinės atsakomybės sutartis, reikėtų pabrėžti, kad materialinės atsakomybės santykiai nepasibaigia, tai yra darbuotojas privalo atlyginti žalą, padarytą darbo santykių galiojimo metu. „Visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja visą darbo su patikėtomis materialinėmis vertybėmis laiką. Atleidus darbuotoją iš darbo, nutrūksta ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Ši sutartis nutrūksta ir perkėlus darbuotoją į kitą darbą. Jei naujas darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, aptarnavimu, administracija turi su darbuotoju sudaryti naują visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Jei tokia sutartis nesudaroma, darbuotojas už vertybių sugadinimą dėl nerūpestingumo atsako bendrais pagrindais, tai yra iš dalies“¹⁴².

Pati visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojais paprastai yra sudaroma priimant darbuotoją į darbą arba su jau dirbančiu asmeniu, kai jis perkeliamas į kitas pareigas, kurių specifiška gali būti pagrindas sudaryti tokią sutartį. „Pagal individualias materialinės atsakomybės sutartis darbuotojai visiškai materialiai atsako tik už jiems patikėtų, jų žinioje esančių materialinių vertybių išsaugojimą. Jie negali visiškai atsakyti už faktiškai negautas vertybes“¹⁴³. Pabrėžtina, kad tuo atveju, kai visiškos materialinės atsakomybės sutartis nesudaryta, arba dėl administracijos kaltės (apleidimo) sudaryta vėliau, paaiškėjus žalai, darbuotojui negali kilti teisinių padarinių pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir jo atsakomybė (paprastai ribotoji) būtų pagrįsta bendraisiais pagrindais. Tokią poziciją patvirtina ir LAT praktika, - nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus ir darbdavys, nereikalaujamas su darbuotoju sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti atsakomybę už kilusius neigiamus padarinius (CK 6.253)¹⁴⁴. Šiuo atžvilgiu svarbi ne tik darbdavio iniciatyva sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, bet ir darbuotojo sutikimas ją sudaryti. Atkreiptinas dėmesys, kad šios sutarties sudarymui taip pat taikomas vienas iš pagrindinių civilinės ir darbo teisės principų – sutarties laisvės principas, įtvirtinantis teisinių santykių subjektų

¹⁴¹ Nekrošius I. et. al. Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 362

¹⁴² Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 51

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.01.10 nut. civ. byloje UAB “Dola” v. J. Brazauskienė Nr. 3k-3-28/2005

galimybę nevaržomai nuspręsti, ar sudaryti konkrečią sutartį, su kuo sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms. „Kyla klausimas, kaip reikėtų vertinti darbuotojo atsisakymą sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, ypač tais atvejais, kai tokia sutartis nebuvo sudaryta priimant darbuotoją į darbą? Darbdavio reikalavimas sudaryti materialinės atsakomybės sutartį laikytinas darbo sąlygų keitimu, todėl tokios sutarties sudarymas ar nesudarymas priklauso nuo darbuotojo valios. Taigi darbuotojo atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį turėtų būti vertinamas kaip atsisakymas keisti darbo sąlygas. Nesant galimybės darbuotoją su jo sutikimu perkelti į kitą darbą, jis gali būti atleistas pagal DK 129 str., nesant jo kaltės“¹⁴⁵. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad visiška materialinė atsakomybė darbuotojui, net ir sudarusiam visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taikoma tik tuo atveju, kai yra visos materialinės atsakomybės sąlygos, nurodytos DK 246 str. „Neteisingai traktuojant visiškos materialinės atsakomybės sutarties taikymą, teismų praktikoje gana dažnai atvejais, kai darbdaviai kreipiasi į teismą vien tuo pagrindu, kad su darbuotojais yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nors žala padaryta ne dėl jų kaltės, o dėl kitų faktų, pavyzdžiui, dėl vagystės, bet visai kitas atvejis, kai daiktų saugojimas nuo vagysčių įeina į pareiginius nuostatus – LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2001 m. priteisė iš sargų po 12240 litų padarytą žalą, nes jie vagystės metu saugojo ieškovo sandėlius, aplaidžiai atliko savo pareigas, pažeidė pareiginę instrukciją, savo neteisėta veika (neveikimu) neišsaugojo materialinių vertybių ir tuo padarė ieškovui materialinę žalą. Kadangi su jais buvo sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutartys – jų kaltė preziumuojama“¹⁴⁶. Štai Rusijos DK nustatyta, kad darbdavio atstovai turi įrodyti darbuotojo kaltę net ir tuo atveju, jei su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis¹⁴⁷. O Lenkijos DK 124 str. numatyta, kad iš darbdavio nereikalaujama įrodyti darbuotojo (ų) kaltės, jei su darbuotoju sudaryta sutartis dėl patikėto turto grąžinimo ir apskaičiavimo, kitaip tariant pasirašius visiškos materialinės atsakomybės sutartį galioja darbuotojų kaltės prezumcija¹⁴⁸. Nenustačius, kaip konkrečiai pasireiškė darbuotojo kaltė, materialinė atsakomybė negali būti taikoma. Pagal Lietuvos DK „darbuotojas, kuriam perduotos tam tikros vertybės naudotis darbe, nesudaręs visiškos materialinės atsakomybės sutarties, už tų priemonių sugadinimą ar sunaikinimą nesant tyčios materialiai atsako ribotai, o tik jas praradęs atsako visiškai, o darbuotojas su kuriuo sudaryta visiškos

¹⁴⁵ Cit. op 141, p. 363

¹⁴⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.01.31 d nut. civ. byloje UAB "Transilgė" v. V.Kreivėnas Nr. 3K-3-126/2001

¹⁴⁷ В.И. Миронов Трудовое право России: Учеб.-М: Москва 2008, p. 360-366

¹⁴⁸ Muszalski W. Komentarz do Kodeksu Pracy (CH Beck, Warszawa 2007 r.) p. 268

materialinės atsakomybės sutartis, abiem minėtais atvejais atsako visiškai, neatsižvelgiant kokia yra kaltės forma (tyčia, neatsargumas), lėmusi žalos padarymą¹⁴⁹.

Lenkijos DK 118 str. reglamentuoja, tokias situacijas, kai materialinę žalą darbdaviui padaro keli darbuotojai ir jų atsakomybė priklauso nuo kiekvieno kaltės laipsnio, o tais atvejais, kai kaltės nustatyti neįmanoma – darbuotojai atsako lygiomis dalimis¹⁵⁰. Šis straipsnis taikomas, kai su darbuotojais nėra pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir žala padaryta per neatsargumą. Galimos situacijos, kai visi darbuotojai veikė tyčia, arba kai tik kai kurie darė nuostolius sąmoningai, o kiti per neatsargumą, arba apskritai visi per neatsargumą. Esant tokioms situacijoms, nustatyti kiekvieno iš šių darbuotojų padarytą žalą yra labai keblu. Dažnai kelių darbuotojų kaltė sutampa. Šiuo atveju darbdavys patenka į sunkesnę padėtį, kadangi jam reikia įrodinėti ne tik keturias prieš tai minėtas atsakomybės atsiradimo sąlygas (žala, kaltė, neteisėta veika, priežastinis ryšys), bet ir nustatinėti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį¹⁵¹. Kaltės laipsnis – tai dydis, nustatantis kiekvieno sukėlusio bendrą žalą darbuotojo atlygintinos žalos dalį bendros žalos, atsiradusios dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos, atžvilgiu¹⁵². Jei keli darbuotojai sąmoningai sukėlė žalą darbdavio turtui, tai tokiu atveju bus taikoma solidarioji atsakomybė ir žala turės būti atlyginta visiškai. Vadinasi ne tik faktinė žala, bet ir negautos pajamos. Lenkijos DK 118 str. kalba apie tai, jog jei keletas darbuotojų per neatsargumą sukelia žalą darbdaviui, kiekvienas turi atlyginti tik atitinkamą dalį nuostolių priklausomai nuo jo neatsargumo laipsnio prisidedant prie žalos kilimo. Tais atvejais kai negalima nustatyti kaltės laipsnio, darbuotojai turi atlyginti žalą lygiomis dalimis, jokių būdu darbdavys negali reikalauti solidarios atsakomybės - negali liepti jam sumokėti už kito darbuotojo padarytus nuostolius. Bet praktikoje pasitaiko atvejų, kai vienas darbuotojas susimoka ne tik už save, bet ir už kitus kaltus darbuotojus. Tokiu atveju toks darbuotojas gali reikalauti likusių kompensuoti tą dalį kurią jis sumokėjo darbdaviui. Bet tokia solidarioji atsakomybė nesant tyčios nuostolių sukėlime yra piktnaudžiavimas teise („netinkamas“ solidarumas)¹⁵³.

Lietuvos DK nenumato galimybės keliems darbuotojams neatsargumo atveju taikyti dalinę atsakomybę, paprasčiausiai tokiu atveju darbuotojai atsako individualiai pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles, tai yra ribotai. Iš tiesų, Lenkijos DK 118 str. tikslas – solidariosios atsakomybės netaikymas darbuotojams, kurie nesąmoningai padarė

¹⁴⁹ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 392

¹⁵⁰ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

¹⁵¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.)p. 41-43

¹⁵² Bagdanskis T. Kaip priverst darbuotoją atlyginti žalą, //Juristas 2004 m Nr 2, p. 9

¹⁵³ Cit. op. 151, p. 40

nuostolių darbdaviui, nes: 1) Darbdavys prisiima savo veiklos riziką; 2) Darbdavys atsakingas už tinkamą (kompetentingą) personalo atranką 3) Darbdavys privalo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas ir vykdyti savo turto kontrolę bei priežiūrą¹⁵⁴.

Lenkijos Aukščiausias teismas pabrėžė abipusio pasitikėjimo doktriną, pagal kurią praradus darbdavio pasitikėjimą darbuotojus galima eliminuoti iš materialinės atsakomybės sutarties, bei nutraukti darbo sutartį¹⁵⁵. Tačiau tai turi priklausyti nuo objektyvių priežasčių, o ne nuo subjektyvaus vertinimo rezultatų¹⁵⁶.

Tam tikrais atvejais, dėl objektyvių priežasčių ar darbo proceso organizavimo ypatybių, darbą turi atlikti ne vienas, o keli darbuotojai, kurie dirba kartu arba pamainomis ir perduoda vienas kitam darbdavio patikėtas materialines vertybes. Esant tokioms aplinkybėms darbdavys, siekdamas apsaugoti savo turtą, gali siekti sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų. Todėl, be individualiosios visiškos materialinės atsakomybės sutarties, Lietuvos DK 256 str. 2 dalis numato galimybę sudaryti kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų. „Be bendrosios nuostatos, kad tokių atvejų sąrašas turi būti numatytas kolektyvinėje sutartyje, svarbu nustatyti, ar: 1) Darbas dirbamas kartu; 2) Neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę; 3) Darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai; 4) Darbuotojai, su kuriais ketinama sudaryti tokias sutartis, turi 18 metų“¹⁵⁷. Jei šios sąlygos neatitinka, kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutartis negalioja, todėl ir visiškos materialinės atsakomybės taikyti negalima. Pagrindas patraukti kolektyvo narius materialinė atsakomybėn yra dėl trūkumo padaryta ir inventorizacijos dokumentais patvirtina žala. Inventorizacija - įmonės ilgalaikio turto, žaliavų, medžiagų, prekių, pagamintos produkcijos, nebaigtos gamybos bei kitų atsargų, skolų, pinigų, vertybinių popierių ir kito turto patikrinimas ir faktiškai rastų likučių palyginimas su apskaitos duomenimis¹⁵⁸.

Taip pat privalo būti atlikta išsami trūkumo priežasčių analizė, įskaitant raštiškus kolektyvo narių pasiaiškinimus, o būtiniausias atvejais – ir specialistų išvadas. Problema ta, kad kiekvieno kolektyvo nario atsakomybė už padarytą žalą yra proporcinga faktiškai dirbtam laikui (nuo paskutinės inventorizacijos iki žalos išaiškinimo dienos). Pagal Lenkijos DK 125 str. darbuotojai pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis atsako už tą dalį, kuri numatyta susitarime (tos dalys gali būti skirtingos, dažniausiai numatomos

¹⁵⁴ wyr SN z 10.4.1985 r. PR 66/74, OSNCP 1985, NR 3

¹⁵⁵ wyr. SN nuo 4/6/1968 m., PR-174 / 68, OSNCP 1969, № 3, poz. Aug 54

¹⁵⁶ SN Wyr. z 25.11.1997 r. (I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538)

¹⁵⁷ Nekrošius I. et. al. Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 364

¹⁵⁸ Vyriausybės nutarimas 1999 m. birželio 3 d. Nr. 719 Dėl inventorizacijos tvarkos patvirtinimo, Žin., 1999, Nr. 50-1622

procentine išraiška), darbuotojai neatsako solidariai. Tačiau, jei nustatoma, kad nuostolius sukėlė tik kai kurie darbuotojai, tai visą trūkumą arba nurodytą jo dalį, kompensuoja būtent jie¹⁵⁹. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys visiškos materialinės atsakomybės susitarime nurodo kokia dalimi atsako darbuotojai, bet negali nurodyti sveikų skaičių. Tokiu atveju susitarimas bus laikomas negaliojančiu, o darbuotojai atsakys lygiomis dalimis¹⁶⁰. Skirtingai nei Lietuvoje Lenkijoje kiekvieno kolektyvo nario atsakomybė už padarytą žalą nėra proporcinga faktiškai dirbtam laikui. „Dirbtu laiku yra ne darbo teisinio santykio tęstinumo, o faktiškai dirbto laiko trukmė, tai yra į šią trukmę neįskaitomas laikas, kai darbuotojas sirgo, atostogavo ir pan.“¹⁶¹. Manytina, faktiškai dirbto laiko kriterijus negali būti lemiamas nustatant kolektyvo narių materialinę atsakomybę. Prieš tokią žalą atlyginimo tvarką pasisako rusų darbo teisės teoretikas E. S. Belinskis. Jo teigimu, faktiškai dirbto laiko kriterijus žalą atlyginimo daliai nustatyti ne visuomet tinka. Tarkime, kad drausmingo darbuotojo, kuris daugiau dirbo, nedarė pravaikštų, atlygintinos žalą dydis bus didesnė nei kolektyvo nario, kuris nebuvo darbe dėl nepateisinamų priežasčių. Vadinasi: kuo ilgiau darbuotojas dirbo po inventorizacijos, tuo didesnė tikimybė, kad jis kaltas dėl padarytos žalą¹⁶². Nors kaip matom kai kurie autoriai skeptiškai vertina laiko kriterijų kaip lemiamą rodiklį nustatant kolektyvo nario materialinę atsakomybę, sunku nustatyti kitą labiau pagrįstą, juolab kad įstatymo kūrėjas, skatindamas šalių susitarimą, numato, kad kolektyvinės materialinės atsakomybės sutartyje gali būti nurodyti ir kiti atlygintinos žalą dydžio nustatymo kriterijai (DK 256 str. 2 d.).

„Reikia pabrėžti, kad kolektyvas komplektuojamas savanoriškumo principu ir būtų gerai, kad administracija atsižvelgtų į kolektyvo nuomonę skiriant jo vadovą. Nors jo nariai turi teisę kontroliuoti vienas kitą, tačiau jie turėtų ir pasitikėti savo nariais“¹⁶³.

Kaip ir individualioji, visiškos materialinės atsakomybės sutartis su grupe darbuotojų yra dvišalė, pagal ją abi šalys (darbuotojų grupės nariai ir darbdavys) įgyja tam tikrų teisių ir pareigų. „Atsižvelgiant į tai keltinas su šios sutarties šalimis susijęs klausimas: jei kiekvienas darbuotojų grupės narys turi pasirašyti sudaromą sutartį, tai kas tada yra šalis – kolektyvas ar jos nariai? Darbo teisės doktrinoje pripažįstama, kad kolektyvas yra tik narių organizacinė forma ir negali būti kaltas dėl žalą, be to, jis nelaikytinas atskiru teisinio santykio subjektu, todėl ši sutartis yra dvišalė, nors pats sandoris yra daugiašalis“¹⁶⁴. Pagal

¹⁵⁹ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

¹⁶⁰ Cit. op. 151, p. 44

¹⁶¹ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 398

¹⁶² Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje//Jurisprudencija 2002. 25 (17) p.81-85

¹⁶³ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003 p. 29

¹⁶⁴ Nekrošius I., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 p. 364

Lietuvos DK 256 str. 2 dalį žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Vadinas, kiekvienam kolektyvo nariui taikoma bendroji dalinė atsakomybė, kurios dydis nustatomas proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala. Nepaisant to, E. Belinskis rašė, kad tokios sutarties šalis yra kolektyvas (tokios pat nuomonės K. Gusovas ir V. Tolkunova), o jo nariai yra ne sutarties šalis, o tik tos sutarties dalyviai. Pasak jo, yra teisinga ir pagrįsta, jog už savo narių padaryta žalą kaltas ir atsako kolektyvas, nors dėl to kalti ne visi, o tik kai kurie kolektyvo darbuotojai¹⁶⁵. Su Belinskio nuomone nesutinka V. Nekrašas. Jo manymu, tokia traktuotė neatitinka esamos (ir buvusios, nes ji iš esmės nepasikeitė) padėties. Negalima laikyti kolektyvinės materialinės atsakomybės sutarties, nustatančios įsipareigojimus atlyginti žalą, šalimi tokio vieneto, kuris neturi savo lėšų ir materialiai neatsako. Negalima kalbėti ir apie kolektyvo kaltę. Jei taip būtų, tai kolektyvas (jo substratas – nariai) negalėtų būti atleidžiamas nuo atsakomybės, kol bus paneigta kaltės prezumpcija visų jos narių atžvilgiu. Bet taip nėra. Preziumuojama kolektyvo narių – sutarties šalių kaltė. Užtenka vienam nariui įrodyti, kad jis nekaltas ir jis atleidžiamas nuo atsakomybės¹⁶⁶. V. Mironovas papildydamas V. Nekrašą teigia, kad kolektyvas, kuris figuruoja darbo sutartyje kaip šalis, darbo santykių subjektu negali būti pripažįstamas, nes kolektyvas neturi būtinų šaliai teisinio statuso elementų, tai yra teismo ir veiksnio. Šiuo atveju atsakomybė yra išskirtinai asmeninio pobūdžio, nes už žalą atsakys kiekvienas kolektyvo narys individualiai¹⁶⁷. Taigi kolektyvinės kaltės negali būti, nes materialion atsakomybėn kiekvienas darbuotojas traukiamas individualiai. Dėl to pagrįstinas V. Mironovo siūlymas eliminuoti iš DK visišką materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų ir palikti tik individualią visišką materialinės atsakomybės sutartį, kuri gali būti sudaryta individualiai su kiekvienu kolektyvo darbuotoju¹⁶⁸. Aptariant kolektyvo narių bendrosios dalinės atsakomybės specifiką reikėtų atkreipti dėmesį, kad nors ji tam tikrais aspektais yra panaši į solidariąją atsakomybę, jokių būdu negalima jų tapatinti. Kai kuriais atvejais žemesniųjų instancijų teismai klaidingai priteisia atsakovams (darbuotojams) solidariai atlyginti padarytą žalą. „Solidarumas reiškia reikalavimo arba pareigos (skolos) nedalomumą esant asmenų daugumai. Taigi solidariojo prievolė yra dalinės priešingybė“¹⁶⁹. Taikant grupinę materialinę atsakomybę, atsižvelgdamas į minėtą kriterijų, darbdavys gali reikalauti žalos atlyginimo ne iš viso kolektyvo, o iš kiekvieno nario atskirai. Jei kuris nors iš bendraskolių neatlyginta savo skolos dalies, jo skola negali būti perkelta kitiems darbuotojams. Esminis kolektyvinės materialinės ir solidariosios atsakomybės panašumas

¹⁶⁵ Белинский Е. С., Фесенко Н. М. Материальная ответственность в торговле, Донецк, 1977, p. 90-93

¹⁶⁶ Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 55

¹⁶⁷ В.И. Миронов Трудовое право России: Учеб.-М: Москва 2008, p. 366

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Mikėlėnas V. Prievolių teisė. Pirma dalis, Justitia, Vilnius 2002, p. 129

yra tas, kad nuostolius dėl neteisėtų veiksmų privalo atlyginti keletas asmenų. Tam tikromis aplinkybėmis kolektyvo nariai atleidžiami nuo bendrosios materialinės atsakomybės: 1) Kai nustatoma, kad žala padaryta ne dėl jų kaltės; 2) Kai nustatomi tikrieji žalos kaltininkai. Jei administracija, esant galimybei nesudaro individualios ar kolektyvinės materialinės atsakomybės sutarties, darbuotojai atsako pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles, tai yra paprastai ribotu dydžiu¹⁷⁰.

Teisiniai santykiai pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį (ir pagal individualiąją, ir pagal kolektyvinę) pradeda galioti ne tik nuo formalaus jos pasirašymo, bet nuo materialinių vertybių, už kurias bus atsakingas darbuotojas (darbuotojai), perdavimo, nes visiška materialinė atsakomybė pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį yra nustatoma tik už prisiimtų materialinių vertybių neišsaugojimą. Pasikeitus darbdaviui, naujas darbdavys neturi pareigos iš naujo sudaryti visiška materialinės atsakomybės sutartį, nebent norėtų pakeisti sutarties sąlygas¹⁷¹.

Lenkijoje atsakomybei atsirasti reikšminga ne tik pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet ir patikėto turto inventORIZACIJA, kurios metu darbuotojai turi teisę dalyvauti ir reikšti pastabas, pasiūlymus dėl inventORIZACIJOS rezultatų. Ministrų Tarybos 4.10.1974 nutarime yra nurodomi tokie inventORIZACIJOS atlikimo terminai:

- 1) per 3 d. d. nuo tos dienos, kai darbdavys panaikina visiškos materialinės atsakomybės sutartį (tai jis gali padaryti bet kada);
- 2) per 7 d. d. nuo darbuotojo pasitraukimo iš tokios sutarties; nesant materialinės atsakomybės sutarties pratęsimo, pasibaigus tokios sutarties terminui;
- 3) nuo rašytinio kreipimosi į darbdavį dėl nepasitikėjimo asmeniu su kuriuo besikreipiantis darbuotojas atsako už patikėtą turta;
- 4) nutraukus darbo sutartį be įspėjimo.

Darbuotojas gali nutraukti visiškos materialinės atsakomybės sutartį raštu pranešdamas prieš keturiolikos dienų. Darbuotojas gali raštu pranešti, kad nepasitiki kitu darbuotoju ir jei darbdavys pasyvus - nesiima priemonių, per septynias dienas nuo tokio pranešimo darbuotojas turi teisę pasitraukti iš materialinės atsakomybės sutarties. Darbo sutarties nutraukimo atveju vėliausiai inventORIZACIJA atliekama paskutinę darbo dieną, o kai darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo – per septynias dienas nuo nutraukimo. Jei darbdavys neatlieka inventORIZACIJOS per šį terminą, galimi nuostoliai krenta ant darbdavio pečių.

Lietuvos Vyriausybės 1999 m. birželio 3 d. Nr. 719 nutarimas “Dėl inventORIZACIJOS tvarkos patvirtinimo” įtvirtino, kad keičiantis materialiai atsakingiems asmenims, turi būti

¹⁷⁰ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė, Vilnius 1990 p. 237

¹⁷¹ wyr. SN z 15.5.1992 r., I PZP 28/92, OSNCP 1993, Nr 1-2, poz. 7

inventorizuojama turto dalis, perduodama vieno materialiai atsakingo asmens kitam atsakingam asmeniui (pagal reikalų perdavimo ir priėmimo dienos būklę), tačiau inventorizacijos terminų nėra nurodyta¹⁷². Darytina išvada, kad inventorizacijos terminų nustatymas labiau palankus darbuotojams, nes darbdavys yra įstumiamas į laiko „rėmus“ ir jei jis nespėja pradėti inventorizacijos, darbuotojas atleidžiamas nuo galimų darbdaviui sukeltų nuostolių.

Pagal Lenkijos Ministrų Tarybos 4.10.1974 nutarimo nuostatas, visiška atsakomybė už patikėtą turtą gali būti nustatyta, jei darbo vietoje, kurioje vykdoma prekyba, gamybos, paslaugų arba sandėliavimo darbai, dirba ne daugiau kaip: a) 8 asmenys - kai dirba vieną pamainą, b) 12 asmenų - dirba dviem pamainomis, c) 16 žmonių - dirba trimis pamainomis. Lažybų įmonių, gamyklų, paslaugų teikimo, maitinimo įstaigų, parduotuvių darbuotojai gali už patikėtą turtą atsakyti visiškai, jei per vieną pamainą neviršytą 24 dirbančiųjų norma. Jei į visiškos materialinės atsakomybės sutartį įtraukiami darbuotojai viršijantys pamainos leidžiamą darbuotojų skaičių, toks susitarimas laikomas prieštaraujančiu teisei, vadinasi negalioja¹⁷³. Lietuvoje nėra nurodyta imperatyvaus darbuotojų galinčių sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį skaičiaus. Toks Lenkijos reglamentavimas dėl privalomo asmenų skaičiaus, tam, kad būtų galimybė sudaryti su jais visiškos materialinės atsakomybės sutartį manytina ekonomiškai netikslinga, nes kyla klausimas, jei vienoje pamainoje dirba 10 darbuotojų, tai darbdavys su 2 iš jų negalės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties, nors jų darbas susijęs su materialiomis vertybėmis?

4.4 Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe

Kitas visiškos materialinės atsakomybės atvejis - kai žala, padaryta praradus įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat praradus medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Ši DK norma nustato darbuotojų materialinę atsakomybę už darbdavio turto praradimą. Už perduotų daiktų sugadinimą ar sunaikinimą darbuotojas atsako tik ribotai pagal bendras materialinės atsakomybės nuostatas.

Taikant DK 255 str. 4 punktą svarbu, ar atitinkami darbo įrankiai ir medžiagos buvo perduotos darbuotojui asmeniniam naudojimui, nes jei tuo pačiu įrankiu naudojosi grupė darbuotojų, perduodami ji vienas kitam, visiška materialinė atsakomybė šiuo pagrindu

¹⁷² Vyriausybės nutarimas 1999 m. birželio 3 d. Nr. 719 Dėl inventorizacijos tvarkos patvirtinimo, Žin., 1999, Nr. 50-1622

¹⁷³ Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)

negalėtų būti taikoma. Kita esminė materialinės atsakomybės taikymo pagal šį punktą sąlyga yra žalos padarymo objektas. Šiuo atveju atsakomybė galima už žalą turtui, kurį darbuotojas gavo naudotis darbe, tai yra įrankius, drabužius, apsaugos priemones, tai pat už žalą turtui, kuris naudojamas gamybos procese, tai yra įvairias medžiagas, pusgaminius ar gaminius¹⁷⁴. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo priemonėmis šiuo atveju laikomos tik individualios, tam tikram darbuotojui skirtos darbo priemonės, o ne įrenginiai ar mechanizmai, kuriuos aptarnauja keletas darbuotojų. „Darbuotojui naudotis darbe turi būti duodami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės. Toks turtas darbuotojui duodamas dviem pagrindiniais tikslais: kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe. Įrankiai šiuo atveju – tai visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Anksčiau DĮK 145 str. 5 punkte greta darbuotojui išduotų naudotis įrankių buvo naudojami ir matavimo prietaisai, kiti daiktai. Manytina, kad įrankių sąvoka plačia prasme apima matavimo prietaisus ir kitokius instrumentus, būtinus tinkamai atlikti darbą. Būtinai darbuotojui įrankiai priklauso nuo darbo specifikos ir visų jų konkrečiai išvardinti neįmanoma“¹⁷⁵. Anot T. Bagdanskio, įrankių apibrėžtis DK komentare labai abstrakti. Kyla klausimas, ar programuotojui suteiktas kompiuteris yra įrankis, o automobilis važinėti į darbą – priemonė? Jeigu taip, tai automobilis turėtų būti laikomas vairuotojo įrankiu, ir dėl jo nereikėtų sudarinėti visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Manytume, kad įrankį nuo priemonės galėtų skirti funkcinė paskirtis: priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti, o įrankio – tiesioginė, nes be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas¹⁷⁶. Vienoje LAT byloje sutartimi dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atsakovas prisiėmė visišką materialinę atsakomybę už darbdavio jam patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą. Sutartimi, be kitų materialinių vertybių, atsakovas įsipareigojo materialiai visiškai atsakyti ir už jam perduoto automobilio išsaugojimą. Esant aiškiai ir konkrečiai visiškos materialinės atsakomybės sutartyje suformuluotoms atsakomybės apimtims – susitarta dėl visiškos materialinės atsakomybės už patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą, ir esant konkrečiai įvardintiems objektams, dėl kurių praradimo nustatoma visiška materialinė atsakomybė – grynai pinigai, kroviny, automobilis, atsarginės dalys, nėra pagrindo sutikti su kasatoriaus argumentais, jog dėl to, kad darbdavys jo nesupažindino su norminiais aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę, jam nebuvo aiškios atsakomybės ribos pagal sutartį – atsakomybės ribos ir atsakomybės

¹⁷⁴ Cit. op. 164, p. 366

¹⁷⁵ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 390

¹⁷⁶ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 162

objektai įvardinti šalių pasirašytoje sutartyje¹⁷⁷. Iš teismų praktikos analizės matom, kad LAT automobilių traktuoja kaip darbo priemonę, o ne įrankį dėl to ir yra pasirašoma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Kaip jau buvo minėta Lenkijos DK 124 str. dėl individualaus naudojimo priemonių ir įrankių, arba panašių daiktų, taip pat ir asmenines apsaugos priemonių, darbinių drabužių ir avalynės turi būti sudaroma priėmimo-perdavimo sutartis, savo ruožtu Lenkijos DK reglamentavime įrankio ir priemonės teisinės atribojimo reikšmės nėra. Svarbu pažymėti, kad tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje darbuotojai už jiems perduotas vertybes pagal komentuojamą punktą visiškai materialiai atsako ir dėl neatsargumo tas vertybes praradę. Tuo tarpu Lenkijoje visiška materialinė atsakomybė taikoma nepaisant to ar individualaus naudojimo įrankiai, priemonės buvo sugadinti, sužaloti ar prarasti, nes visą žalą darbdavys turi teisę išieškoti pagal priėmimo-perdavimo sutartį. Darytina išvada, kad Lietuvos DK reglamentavimas palankesnis darbuotojui, nes įrankių sužalojimo, sugadinimo atveju jis atsakytų ribotai.

4.5 Visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose

Kitas visiškos materialinės atsakomybės atvejis, kai žala, padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. DK 255 str. 5 punkte įtvirtina galimybę taikyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, kai tai numato specialūs įstatymai, bet iš tokių Lietuvoje nagrinėtinas tik Akcinių bendrovių įstatymas (toliau ABĮ), kurio nuostatos dėl vadovų teisinės atsakomybės kelia bene daugiausia praktinių ir teorinių klausimų. „Pirmiausia siekiant atsakyti į pagrindinį klausimą, ar įmonę ir jos vadovą sieja civiliniai, ar darbo teisiniai santykiai, teisinių diskusijų objektas yra įmonės vadovų teisinis statusas ir jo ypatumai. Ši problema aktuali ir sprendžiant minėtų asmenų atsakomybės klausimus, nes civilinė atsakomybė ir darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę skiriasi: pirmoji yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu, o darbuotojo materialinė atsakomybė pagal bendrąją taisyklę yra ribota“¹⁷⁸. Nagrinėjamoje byloje V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė yra kilęs ginčas dėl uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo – direktoriaus atleidimo iš darbo teisėtumo. Todėl bylos išsprendimui aktuali uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinio statuso problema. Uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinį statusą, visų pirma, reguliuoja ABĮ. Administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui,

¹⁷⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004.01.08 nut. civ. byloje UAB "Osviris" v. R.Markauskas Nr. 3K-7-2/2004

¹⁷⁸ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 p. 366

kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Tai, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai nėra tradiciniai darbo santykiai patvirtina ir ABĮ 37 str. 4 dalies nuostatos apie tai, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis. Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Tuo pačiu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Tokiu būdu, išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai¹⁷⁹. Anot MRU profesorės G. Dambrauskienės, pavedimo santykiams atsirasti reikia savarankiško teisinio pagrindo, o kol kas reikėtų vadovautis DK ir ABĮ, vadovą traktuoti kaip dirbantį pagal darbo sutartį¹⁸⁰. O pasak V. Mikelėno, turint omenyje dualistinę įmonės vadovų padėtį, net tuo atveju, kai tarp įmonės vadovo ir įmonės sudaryta darbo sutartis, įmonės vadovo turtinė atsakomybė bendrovei turi atsirasti pagal CK nustatytas taisykles, nes taip sustiprinama bendrovių vadovų atsakomybė prieš bendrovę ir tuo pačiu nustatomos didesnės garantijos bendrovėms ir jų akcininkams¹⁸¹. Taip pat LAT civilinėje byloje pagal AB „Laivitė“ ieškinį atsakovui G. R. nurodė, kad akcinių bendrovių vadovų žalos, padarytos bendrovei, santykiams taikytinas ABĮ ir kitos deliktinę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos, bet ne darbo įstatymai¹⁸². Juridinio asmens atžvilgiu įmonės vadovas turi elgtis bona fides (lot. – gera valia, sąžiningai). Ar šią pareigą įmonės vadovas įvykdė, nustatoma pagal objektyvius elgesio standartus – taikomas vadinamasis rūpestingos šeimos galvos (bonus pater familias) elgesio standartas. Jį taikant atsakoma į klausimą, ar rūpestingas, apdairus ir protingas vadovas, kuriam gali būti taikoma atsakomybė, tokiomis pat aplinkybėmis būtų pasielgęs

¹⁷⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.10.16 nut. civ. byloje V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001

¹⁸⁰ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija. Mokslo darbai, t.28 (20), p. 32

¹⁸¹ Abramavičius A., Mikėlėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, Teisinės informacijos centras, 1998, p. 262

¹⁸² LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.11.28 nut. civ. b. „Laivitė“ v. G.R., Nr. 3K-3-1203/2001

tai pat. Jei ne, tai darytina išvada, kad įmonės vadovas pažeidė pareigą veikti apdairiai. Taikant šį kriterijų subjektyvūs veiksniai, apibūdinantys vadovą (jo kvalifikacija, amžius, vadovavimo patirtis, sveikatos būklė, asmeninės ir dalykinės savybės), neturi reikšmės¹⁸³. LAT nustatė, kad bendrovės veikla privalo atitikti ekonominio tikslingumo kriterijų. Byloje administracijos vadovas atliko konkurencijos įstatymo draudžiamus veiksmus sūnaus įsteigtos bendrovės naudai, nes siūlė išeiti iš darbo ir atleido darbuotoją, išmokėdamas jam išeitinę pašalpą, tai šie neteisėti veiksmai vertintini kaip viršijantys normalią gamybinę-ūkinę riziką ir darantys žalą bendrovei (ABĮ 29 str. 11 d.)¹⁸⁴.

Apibendrinę įstatymuose numatytą įmonės vadovo statuso reglamentavimą, taip pat teismų praktikoje vadovui pripažįstamas pareigas, galime konstatuoti, kad įmonės vadovui pačios įmonės ir trečiųjų asmenų atžvilgiu keliami daug didesni reikalavimai nei kitiems darbuotojams. Taigi vadovo atsakomybė taip pat turėtų būti reglamentuojama pagal griežtesnes taisykles nei paprasto asmens, dirbančio pagal darbo sutartį.

ABĮ 37 str. 4 dalis nustato, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vadovaujantis pozicija, kad tarp vadovo ir bendrovės yra civiliniai santykiai, vadovo santykius su bendrove turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje galėtų būti aptartos ir atsakomybės sąlygos. ABĮ vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkia darbo teisės kategoriją – visišką materialinės atsakomybės sutartį. Taigi išanalizavus įstatymus, reglamentuojančius bendrovės vadovo atsakomybę, darytina išvada, kad vadovo atsakomybė už materialines vertybes priklauso nuo to, ar su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pabrėžtina, kad šiuo atveju galime kalbėti tik dėl atsakomybės už materialines vertybes, darbo priemones, vadovui perduotas naudotis darbe, nes pagal DK toks yra visiškos materialinės atsakomybės sutarties dalykas. Jeigu tokia sutartis nesudaryta, išplaukia prielaida, kad vadovas turėtų atsakyti pagal DK nuostatas, įtvirtinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę¹⁸⁵.

Lenkijoje yra ne tik civilinis kodeksas (CK), bet ir komercinis (KK) ir net specialus komercinių bendrovių kodeksas (toliau - KBK). Būtent akcinių bendrovių vadovų statusą reglamentuoja KBK. Kaip minėta, Lietuvoje pagal ABĮ 37 str. 4 dalį su vadovu yra sudaroma darbo sutartis¹⁸⁶. Tuo tarpu Lenkijos KBK 210 str. šiuo pažiūriu reguliavimas liberalesnis, nes su administracijos vadovu galima sudaryti arba darbo, arba civilinę

¹⁸³ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 169

¹⁸⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 04 24 nut. civ. b. UAB Dažai v. UAB Spaudos dažai, Nr. 3K-581/2002

¹⁸⁵ Cit. op. 183, 176-177psl

¹⁸⁶ LR akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574

sutartį¹⁸⁷. Kyla klausimas nuo ko priklauso darbo ar civilinės sutarties su administracijos vadovu pasirašymas? Tai priklauso nuo to, ko įmonės akcininkai tikisi iš vadovo. Jei norima aiškiai nurodyti vadovo teises ir pareigas, darbo sąlygas ir terminus – tokiu atveju reikėtų sudaryti darbo sutartį, bet, jei įmonė nori, kad vadovas pasiektų konkrečius tikslus, įvykdytų užduotis – reikėtų sudaryti civilinę sutartį¹⁸⁸. Lenkijos KBK nustatyta galimybė sudaryti darbo sutartį kelia vadovo materialinės atsakomybės problemą. Galima sudaryti prielaidą, kad sudaręs darbo sutartį direktorius atsakys ribotai - iki 3 mėnesinių darbo užmokesčių, bet Lenkijos Katovico apeliacinis teismas pasisakė, kad su įmonės atstovavimu susijusiais santykiais direktoriui taikoma visiška atsakomybė pagal KBK, o ne ribotą pagal DK, nes paties direktoriaus pareigos, elgesio standartas, įgaliojimų lygis lemia, kad tokio statuso darbuotojui turėtų būti taikomas bendras visiškos materialinės atsakomybės principas¹⁸⁹. Taigi kaip ir Lietuvoje Lenkijoje nėra visiškai aišku dėl AB administracijos vadovo teisinio statuso. AB direktorius turi derinti dviejų rūšių teisinius santykius: įmonės veiklos ir darbinius. Pagal KBK 293 str. 1 dalį ir 483 str. 1 dalį direktorius atsako už visą žalą įmonei padarytą savo veiksmais (neveikimu) pažeidžiant įstatymus, įstatus. Atlyginama faktiniai nuostoliai ir negautos pajamos. Kokiais atvejais gali kilti tokia žala? Pavyzdžiui, kai direktorius nusprendžia parduoti bendrovei priklausantį turtą žemesne nei rinkos kaina; kai viena bendrovė įsigyja kitą už didesnę nei rinkos kainą; kai imamas akivaizdžiai klaidingų investicinių sprendimų. Netikslinga taikyti DK reglamentuotą ribotą atsakomybę, nes direktorius užima hierarchiškai aukščiausias pareigas bendrovėje, jam taikomi didesni reikalavimai dėl gresiančių civilinių, baudžiamųjų sankcijų. Taigi administracijos vadovas turėtų būti laikomas specialiu darbuotoju, kuriam taikomas KBK, o ne DK. Tačiau, jei pažeidimai susiję išskirtinai su darbo santykiais, tokiu atveju direktorius atsakys pagal DK 119 str – ribotai¹⁹⁰. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai sunku nustatyti šių „atsakomybių“ ribas. Lenkijos Apeliacinis Teismas išaiškino, kad tuo atveju, kai pažeistuose įsipareigojimuose nėra aiškaus darbo pobūdžio, tai taikom KBK, nes KBK yra lex specialis palyginus su DK¹⁹¹. Taigi apibendrinus Lenkijos ir Lietuvos įmonės vadovo statuso reglamentavimą, galima teigti, kad abejose valstybėse nėra aiškių nuostatų dėl įmonės vadovo materialinės atsakomybės. Tam, kad išspręsti kylančius

¹⁸⁷ Kodeks Spolek Handlowych [žiūrėta 2009.02.28] prieiga per internetą: [http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/84aacac460ef31a8c12569970033a83e/\\$FILE/D20001037Lj.pdf](http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/84aacac460ef31a8c12569970033a83e/$FILE/D20001037Lj.pdf)

¹⁸⁸ Advokatė Agnieszka Szczukiewicz [žiūrėta 2009.03.08] prieiga per internetą: http://www.e-podatnik.pl/artukul/doradca_podatnika/3388/Zarzac_spolki_8211_umowa_o_prace_czy_kontrakt_menedzerski.html

¹⁸⁹ Sąd Apelacyjny w Katowicach orzekł 5 listopada 1998 r., I ACa 322/98).

¹⁹⁰ Advokatų kontora Kaczor Klimczyk Pucher Wypoir [žiūrėta 2009.03.08] prieiga per internetą: http://www.kkpw.pl/druk_pub.php?f=C,%20and%20id='3'

¹⁹¹ Sąd Apelacyjny w Katowicach orzekł 5 listopada 1998 r., I ACa 322/98).

prieštaravimus, vadovui visais atvejais turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė ir dėl to siūlytina priimti atitinkamus ABĮ pakeitimus.

4.6 Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo

Kitas visiškos materialinės atsakomybės atvejis, kai žala, padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo toksinių ar narkotinių medžiagų darbuotojo. Įstatymo kūrėjas įtraukdamas tokią įstatymo nuostatą labai aiškiai pasmerkė alkoholio, toksinių ir narkotinių medžiagų vartojimą. DK palyginus su DĮK papildytas visiškos materialinės atsakomybės atveju – nustatyta ne tik neblaivaus darbuotojo atsakomybė už padarytą žalą, bet ir apsvaigusio nuo narkotinių ir toksinių medžiagų¹⁹². Vadovaudamiesi DK 123 str. Darbdaviai privalo nušalinti apsvaigusius darbuotojus nuo darbo ir neleisti jiems tą dieną ar pamainą dirbti¹⁹³. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalintam darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygtu darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu¹⁹⁴. Vis dėlto tai joku būdu nereiškia, kad darbuotojo nenušalinimas nuo darbo yra pagrindas netaikyti visiškos materialinės atsakomybės; priešingai, teisės doktrinoje pripažįstama, kad nenušalinimas nedaro įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei.

Taip pat pabrėžtina, kad neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų yra laikomas šiuurkščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė, bet materialinei atsakomybei atsirasti būtinos visos DK 246 str. numatytos bendrosios ir specialiosios atsakomybės sąlygos. „Neblaivumas (girtumas) suprantamas kaip asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būsenos, kai alkoholio, būsenos, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose – viršija teisės aktuose nustatytą maksimalią leistiną normą. Apsvaigimas – asmens psichikos būsenos ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi“¹⁹⁵. Tačiau darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų ir dėl to kylančių padarinių (nebent įrodytų, kad narkotines

¹⁹² Urbienė J. Darbuotojų materialinė atsakomybė, Vadovo pasaulis, Pačiolis, 2002 Nr. 11, p. 62

¹⁹³ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 367-368

¹⁹⁴ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 393

¹⁹⁵ Vyr. Nut. 2006.05.12, Nr. 452 Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo patvirtinimo, Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.

medžiagas jam kažkas suleido per prievartą)¹⁹⁶. Nustatant darbuotojo materialinę atsakomybę pagal DK 255 str. 6 punktą, svarbu atsakyti ir į klausimą, ar apsvaigimo laipsnis turi įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei ir kokia svaiginamųjų medžiagų koncentracija kraujyje yra pagrindas konstatuoti tokią būseną. Pabrėžtina, kad pirmiausia turi būti įrodytas apsvaigimo faktas. Ši pareiga neabejotinai tenka darbdaviui ir jis tai gali padaryti įvairiais būdais: medicininė išvada, surašytu atitinkamu aktu, kitų darbuotojų parodymais ir kitais įrodymo būdais, nustatytais CPK 177 str. „Bene dažniausiai taikomas įrodymas yra tiesioginio vadovo (meistro, brigadininko ir kt.) surašytas pasitelkiant visuomeninių organizacijų atstovus, kitus darbuotojus aktas, kad darbuotojas, padaręs žalą, buvo neblaivus. Tokiame akte paprastai nurodoma ne tik kuris darbuotojas buvo neblaivus, kas surašė aktą, bet ir tikslus buvimo neblaivaus laikas (data, valanda), požymiai, kuriais remiantis toks aktas surašytas. Ginčai dėl žalos padarymo, jos dydžio, padarymo esant neblaiviam ir buvimo kitų materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų yra nagrinėjami nustatyta bendra darbo ginčų nadrinėjimo tvarka“¹⁹⁷. Darbuotojas gali siekti įrodyti esant priešingai, paneigdamas galimybę taikyti visišką materialinę atsakomybę dėl padarytos žalos, jei nėra kitų DK numatytų pagrindų atsakomybei atsirasti. Nustatant apsvaigimo laipsnio įtaką ir taikant šį materialinės atsakomybės pagrindą atkreiptinas dėmesys, kad tuo atveju, kai medicininė išvada ar kitomis priemonėmis nustatomas tam tikras alkoholio kiekis kraujyje, reikėtų vadovautis Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 “ Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo”, kuriame teigiama, kad neblaivumas (girtumas) – asmens, vartojusio alkoholi, būseną, kai yra klinikinių neblaivumo požymių, o alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse viršija 0,4 promilės. Taip pat pastebėtina, kad darbo tvarkos taisyklėse nustatyta 0,0 promilės riba, vadinasi, net ir mažesnis nei nurodyta Vyriausybės nutarime apsvaigimo laipsnis lems visišką darbuotojo materialinę atsakomybę šiuo pagrindu. Visiškos materialinės atsakomybės taikymą pagal šią DK normą lemia pats faktas, kad ji buvo padaryta neblaivaus darbuotojo¹⁹⁸. Taigi darbuotojo neblaivumas (girtumas) pagal darbo įstatymus – tai ne biologinėse organizmo terpėse (kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose) alkoholio koncentracijos, viršijančios 0,4 promilės, konstatavimas, o darbuotojo neblaivumo (girtumo) fakto nustatymas visomis Civilinio proceso kodekso 177 str. 2 ir 3 dalyse nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.

¹⁹⁶ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 393

¹⁹⁷ Ibid

¹⁹⁸ Cit. op. 193, p. 369

Lenkijos DK nėra atskiros nuostatos dėl neblaivaus arba apsvaigusio nuo kitų medžiagų darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės, bet DK 300 str. kalba apie subsidiarų CK taikymą, tais atvejais, kai DK nereguliuoja teisinio santykio. Pagal CK 425 str. 2 dalį darbuotojas padaręs žalą apsvaigęs nuo alkoholinių ar kitų medžiagų turi atsakyti pagal CK - vadinasi jam taikoma visiška materialinė atsakomybė, žinoma su viena sąlyga - tas apsvaigimas neturi būti sukeltas trečiųjų asmenų.

Nustatant apsvaigimo laipsnį reikėtų vadovautis Ministrų Tarybos nutarimu 26.04.1982 Nr. 230, čia alkoholio vartojimas suskirstytas į dvi grupes: 1) būklė pavartojus alkoholinius gėrimus – koncentracija kraujyje 0,2 –0,5 promilės alkoholio, o iškvėptame ore nuo 0,1 mg – 0,25 mg alkoholio 1 dm³; 2) neblaivumo būklė – koncentracija kraujyje didesnė nei 0,5 promilės alkoholio, o iškvėptame ore daugiau kaip 0,25 mg alkoholio 1 dm³. Alkoholio koncentraciją nustatoma trim būdais: kraujo, šlapimo ir iškvėpto oro tyrimais. Toks dviejų grupių atribojimas tarp alkoholio pavartojimo ir neblaivios būsenos lemia drausminės nuobaudos rūšį, tačiau materialinės atsakomybės atveju tai nėra svarbu.

Darbuotojas negali būti priverstas daryti neblaivumo testą, tokiu būdu kaip įrodymas gali būti traktuojami liudytojų parodymai ir surašytas darbdavio protokolas. Neblaivus darbuotojas turi būti nušalinamas nuo pareigų tą dieną, bet nenušalinimas nedaro įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei.¹⁹⁹

Taigi kaip ir Lietuvoje Lenkijoje visiškos materialinės atsakomybės taikymą lemia pats faktas, kad ji buvo padaryta neblaivaus darbuotojo, skirtumas tik, tas, kad teisinis atsakomybės taikymo pagrindas Lietuvoje yra DK, o Lenkijoje – CK.

4.7 Visiška materialinė atsakomybė nustatyta kolektyvinėje sutartyje

DK 255 str. 7 punktas numato galimybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti ir kitus visiškos materialinės atsakomybės pagrindus. Tokia šio straipsnio formuluotė neabejotinai laikytina įstatymo kūrėjo skatinimu sudaryti kolektyvines sutartis. „Pateikta teisės norma rodo, kad DK neišvardinti visi darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės atvejai. Darbdavio įgaliotų asmenų ir darbuotojų kolektyvo (profsąjungos, o jei jos nėra – darbo tarybos) atstovų paruoštoje ir po darbuotojų kolektyvo pritarimo įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyti ir kiti atvejai, kai už darbuotojo padarytą žalą jam galės būti taikoma visiška materialinė atsakomybė (pavyzdžiui, kai darbuotojas pradangina įmonės materialines vertybes, gautas pagal važtaraštį ar vienkartinį įgaliojimą)“²⁰⁰. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK draudžia kolektyvinių sutarčių nuostatomis pabloginti darbuotojų padėtį palyginti

¹⁹⁹ Ministrų Tarybos nutarimas 26.04.1982 Nr. 35 poz.230 [žiūrėta 2009. 03.17] prieiga per internet1:<http://bap-ppsp.lex.pl/serwis/du/2002/1231.htm>

²⁰⁰ Davidavičius H. Darbuotojų materialinė atsakomybė//Juristas 2004, Nr.5 p. 15

su ta, kurią nustato DK ir kiti norminiai teisės aktai, tačiau numato galimybę darbo santykių subjektams patiems nustatyti savo teises ir pareigas atitinkamais susitarimais, vadovaujantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais (DK 4 str. 4 dalis). Nuostatų, susijusių su darbuotojų materialine atsakomybe, įtraukimas į kolektyvines sutartis būtų naudingas tiems darbdaviams, kurių veiklos specifika reikalauja papildomo reglamentavimo²⁰¹. Tokios nuostatos - visos darbuotojų padarytos žalos atlyginimo atvejų numatymas kolektyvinėje sutartyje, nėra Lenkijos DK, nes pagal 124 str. 2 dalį – darbuotojui gali būti patikėtas turtas su pareiga apskaičiuoti bei grąžinti ir už žalos turtui sukėlimą taikoma visiška materialinė atsakomybė, vadinasi pats DK yra pagrindas tokiam susitarimui ir kolektyvinė sutartis papildomai tam nereikalinga. Manytina, kad toks Lenkijos DK reguliavimas perdėtai palankus darbdaviams, nes įstatymas jiems suteikia teisę sudaryti visišką materialinę sutartį, taigi darbuotojai netenka teisės išsidėrėti sau naudingų lengvatų, papildomų pagerinimų palyginus su DK, dėl to Lietuvos DK įtvirtinta galimybė kolektyvinėje sutartyje numatyti ir kitus visiškos materialinės atsakomybės pagrindus sudaro palankias sąlygas darbo kolektyvo veiklai ir verslo plėtotei.

5. Žalos nustatymas ir nuostolių atlyginimo tvarka

5.1 Neturtinės žalos atlyginimas

Neturtinės vertybės (sveikata, garbė, orumas, privataus gyvenimo neliečiamumas ir kitos) pirmiausia įtvirtintos Konstitucijoje, II skirsnyje “Žmogus ir valstybė”. Neturtines vertybes, neturtinių teisių užtikrinimo būtinybę numato ir Europos žmogaus teisių konvencija, įtvirtinanti pagrindines žmogaus tinkamą ir visavertį gyvenimą užtikrinančias neturtines teises: teisę į gyvybę, laisvę ir asmens neliečiamybę, laisvę pasirinkti gyvenamąją vietą, teisę į privatų gyvenimą, minties, sąžinės ir religijos laisvę. Neturtinių vertybių ir neturtinių teisių įtvirtinimas suponuoja pareigą valstybei ir įstatymų leidėjui užtikrinti jų tinkamą įgyvendinimą ir numatyti realias jų gynimo priemones. Fiziinių ir juridinių asmenų subjektinių teisių apsaugos užtikrinimas teisės aktais neturtinių vertybių gynimo srityje formuoja visuomenės pagarbą asmeniui ir jo teisėtai veiklai.²⁰²

Neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimas yra naujas institutas Lietuvos teisėje. Darbo sutarties šalių pareiga atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą Lietuvos teisės moksle plačiau neanalizuota, teismų praktika šioje srityje tik pradeda

²⁰¹ Nekrošius I. et al., Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 369

²⁰² Cirtautienė S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas//Jurisprudencija, 2005, 71(63), p. 5-11

formuotis. Apskritai neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje neturi senų tradicijų, todėl neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo analizė šiuo metu yra itin aktualu²⁰³. Pagal DK 250 str. darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK. Apskritai kyla klausimas kaip darbdavys gali reikalauti neturtinės žalos? Juk neturtinė atsakomybė savo prigimtimi reguliuojama civilinės teisės. Pavyzdžiui, Rusijoje pagal DK 237 str. tik darbuotojas gali reikalauti neturtinės žalos. Lenkijos DK apskritai nenumato nei darbdavio, nei darbuotojo neturtinės atsakomybės. Lietuvoje įtvirtinant abiejų teisinių santykių šalių pareigą atlyginti padarytą neturtinę žalą, siekiama šalių lygybės (vadovaujamosi šalių lygiateisiškumo principu), tuo Lietuvos DK reguliavimas pažangesnis už Lenkijos. „Tačiau Lietuvoje, ir esant įstatyminei nuostatai leidžiančiai juridiniam asmeniui reikalauti atlyginti neturtinę žalą, praktiškai šios teisės kartais nepaisoma, mėginant ją priešinti juridinio asmens prigimčiai ar net sutapatinti su turtine žala kaip vienintele, galinčia parodyti juridinio asmens patirtą skriaudą“²⁰⁴. LAT praktikos analizė šią nuostatą pagrindžia, nes vienoje iš bylų teisėjų kolegija pasisakė, kad pagal CK 6.250 str. 1 dalį neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Dauguma įstatyme išvardytų požymių yra būdingi tik fiziniam asmeniui ir sunkiai pritaikomi juridiniam asmeniui, todėl negali būti kompensuojama tai, ko juridinis asmuo negali patirti²⁰⁵.

Darbdavio statusas gali būti dvejopas: fizinis asmuo ir juridinis asmuo. Darbdaviui fiziniam asmeniui padarytai neturtinei žalai atlyginti taikomos tokios pačios taisyklės kaip ir darbuotojui padarytos neturtinės žalos atveju, tik, žinoma, skiriasi žalos, atsiradimo pagrindas – dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimo atsiranda neturtinė žala darbdaviui²⁰⁶. Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui, pavyzdžiui, įmonei, yra suprantama kaip darbdavio dalykinės reputacijos (verslo reputacijos) pablogėjimas, teismo įvertintas pinigais. Paprasčiau kalbant, dalykinė reputacija reiškia gerą įmonės vardą. Darbuotojas gali paskleisti tikrovės neatitinkančias žinias, taip padarydamas žalą. Dalykinės reputacijos pablogėjimas gali susilpninti darbdavio galimybes konkuruoti, sukelti painiavą, klaidinti vartotoją²⁰⁷. Reputacijos pažeidimas gali nepaveikti įmonės

²⁰³ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 236

²⁰⁴ Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Neturtinės žalos kompensavimas, Justitia, 1998, Nr 2 (14), p. 6

²⁰⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006.03.06 nut. civ. b. UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“ Nr. 3K-3-169/2006

²⁰⁶ Cit. op. 203, p. 267

²⁰⁷ Bagdanskis T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą//Vadovo pasaulis, 2005 (1), p. 55-57

pajamų, bet iš tikrųjų jis lemia jos padėtį atitinkamoje verslo srityje. Be to, reputacijos pažeidimas veikdamas netiesiogiai, galbūt tik tolimoje ateityje galėtų turėti rezonansą įmonės ūkinėje veikloje²⁰⁸. Neturtinė žala darbdaviui fiziniam asmeniui gali būti padaroma, kai darbuotojas tyčia neatlieka ar netinkamai atlieka savo pareigas, pavyzdžiui, gavęs nurodymą atlikti darbą skubiai, tyčia dirba lėtai, neskubėdamas, ir sukelia darbdaviui išgyvenimų dėl įsipareigojimų tretiesiems asmenims neįvykdymo. Ši situacija analizuotina ir kitu aspektu, - kai tokį pavedimą duoda atlikti ir neturtinę žalą (išgyvenimų) patiria ne darbdavys, o jam atstovaujantis asmuo (pavyzdžiui, uždarnosios akcinės bendrovės vadovas). Kyla klausimas kaip tokiu atveju bus atlyginama vadovui, kuris nėra darbdavys, padaryta neturtinė žala? Remdamiesi CK 6.264 str., kuris nustato darbdavio netiesioginę atsakomybę, galime padaryti išvadą, kad minėtu atveju vadovas turėtų pareišti ieškinį darbdaviui (bendrovei) dėl atlyginimo neturtinės žalos, kuri atsirado dėl bendrovės darbuotojų kaltės, o darbdavys, atlyginęs tokią žalą vadovui, dėl jos atlyginimo įgytų regresio teisę į kaltus darbuotojus²⁰⁹. Pažymėtina, kad teismų praktikoje suformuota teisės taikymo ir aiškinimo taisyklė, kad atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek atskirai, tiek kartu su turtine atsakomybe²¹⁰. Nors žala padaroma vertybėms, kurios neturi piniginės išraiškos, tačiau civilinė teisė jas gina turtiniais būdais. Neturtinė žala taip pat įvertinama ir atlyginama pinigais. Šalims susitarus, neturtinė žala gali būti atlyginama ir natūra, pavyzdžiui, prekėmis ar paslaugomis. Skirtingai nei turtinė, neturtinė žala atlyginama tik įstatymo nurodytais atvejais. Jeigu įstatymas specialiai jos atlyginimo nenustato, ji neatlyginama. Jeigu neturtinės žalos atlyginimas numatytas įstatyme, tai jos fakto ieškovas neturi įrodyti. Šiuo atveju neturtinės žalos faktas preziumuojamas, todėl ieškovas turi pagrįsti tik reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį. „Tačiau teismas, įvertindamas neturtinę žalą pinigais, nėra visiškai laisvas. Pirma, spręsdamas šį klausimą jis privalo vadovautis įtvirtintais neturtinės žalos piniginio įvertinimo kriterijais, antra – sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijais, trečia – teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių“²¹¹. DK 258 str. darbdaviui leidžia darbuotojo padarytą ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlygintą žalą, neviršijančią jo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio, išskaityti darbdavio rašytiniu nurodymu. Šiuo atveju, vadovaujantis nuostata, kad neturtinės

²⁰⁸ Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Neturtinės žalos kompensavimas, *Justitia*, 1998, Nr 2 (14), p. 8

²⁰⁹ Cit. op. 203, p. 267

²¹⁰ Cirtautienė S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas//*Jurisprudencija*, 2005, 71(63), p. 5 –11

²¹¹ LR Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė.-Vilnius *Justitia* 2003, p. 345

žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, konstatuotina, jog darbdavys neturi teisės pats nustatyti neturtinės žalos dydį ir jį išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio. Šalis, be teisės reikalauti atlyginti neturtinę žalą, gali reikalauti teismo tvarka atlyginti ir turtinę žalą bei paneigti paskleistus garbę ir orumą (dalykinę reputaciją) žeminančius ir neatitinkančius tikrovės duomenis, jei dėl tokių duomenų paskleidimo jai buvo padaryta žala. Reikalavimą atlyginti neturtinę žalą nagrinėja teismas, nepaisydamas, ar tokius duomenis paskleidęs asmuo juos paneigė, ar ne, ar atlygino žalą, ar ne²¹². LAT vienoje byloje nurodė, kad CK 7 str. 3 dalis įtvirtina paskleistų žinių neatitikimo tikrovei prezumpciją, t.y. laikoma, kad paskleistos žinios neatitinka tikrovės, jei atsakovas neįrodo priešingai. Įstatymas įpareigoja atsakovą, asmenį, paskleidusį žinias įrodyti, kad žinios atitinka tikrovę, ieškovas šio fakto neprivalo įrodinėti, tačiau įrodinėjimo pareigos paskirstymas neatima iš šalių teisės įrodinėti tas aplinkybes, kurias pagal įstatymą privalo įrodinėti kiekviena iš šalių (CPK 58 str.). Taip pat kolegija pažymi, kad žinių neatitikimo tikrovei faktui nustatyti neturi įtakos neesminiai atsakovo paskelbtos informacijos netikslumai. Asmens gero vardo suabsoliutinimas ir teisių gynimas, esant netikslumui, reikštų visuomenės teisės žinoti pažeidimą²¹³. Vienas esminių praktikoje kylančių problemų yra neturtinės žalos, kaip pagrindo atlyginti žalą, įrodinėjimas. Neturtinė žala gali būti įrodinėjama visomis įstatymo leidžiamomis įrodinėjimo priemonėmis (rašytiniais įrodymais, ekspertų išvadomis, liudytojų paaiškinimais).

Kitoje byloje LAT pasisakė, kad viena iš konstitucinių vertybių yra žmogaus garbė ir orumas, o juridiniam asmeniui – geras vardas, kuris reiškia teigiamą asmens vertinimą. 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. Nereikalaujama, kad paskleistos žinios absoliučiai atitiktų tikrovę. Konvencija (10 str.) gina ne tik asmenį, paskleidusį absoliučiai teisingą informaciją, bet ir asmenį, kuris paskleidė ne visiškai tikslią informaciją, tačiau tai darė sąžiningai, nepiktnaudžiaudamas teise, neignorudamas kito asmens teisių bei laisvių. Svarbu išlaikyti konstitucinių teisių – spaudos laisvės ir teisės į gero vardo gynimą pusiausvyrą²¹⁴.

Kitas būtinas paminėti neturtinės žalos dydžio nustatymo aspektas yra tas, kad nustatant neturtinės žalos dydį turi būti atsižvelgta į pačių ginamų vertybių specifiką bei jų tarpusavio

²¹² Cit. op. 203, p. 269

²¹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002.03.20 nut. civ. b. D.G. įmonė v UAB "Lietuvos rytas", Nr. 3K-3-455/2002

²¹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.05.09 nut. civ. b. UAB "Respublikos leidiniai" v. UAB "Klevo lapai", Nr. 3K-3-556/2001

santyki. Šio reikalavimo taikymą apunkina tai, kad nėra vieno konceptualaus požiūrio į neturtinės žalos atlyginimą pažeidus skirtingas vertybes. Kyla klausimas, ar turi neturtinės žalos dydis skirtis priklausomai nuo ginamos vertybės, ar galima jas lyginti ir vertinti pagal aktualumą? Ar neturtinės žalos dydis turi ir gali būti skirtingas ginant, pavyzdžiui, teisę į gyvybę ir sveikatą, kurios savo esme yra absoliučios teisės, ir ginant teisę į privatų gyvenimą ar garbę ir orumą, reputaciją kurios yra santykinės teisės? Vienareikšmio atsakymo neteikia nei teisės mokslas, nei teismų praktika, nors kai kuriais atvejais neadekvatumas akivaizdus²¹⁵. Paminėtina, kad neturtinė žala darbdaviui turi būti atlyginama visais atvejais, kai neturtinė žala padaryta darbuotojo padarytu nusikaltimu, tokiu atveju vėl gi darbdavys turi tik pagrįsti pinigines kompensacijos dydį, tačiau neturi įrodyti neturtinės žalos fakto²¹⁶.

Darbdavys fizinis asmuo atleidžiamas nuo žyminio mokesčio mokėjimo bylose dėl žalos, susijusios su jo sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu, ir bylose dėl nusikalstama veika padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo, o darbdavys juridinis asmuo – tik bylose dėl nusikalstama veika padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Taigi priklausomai nuo darbdavio statuso – juridinis ar fizinis asmuo – darbuotojo jam padarytos neturtinės žalos atvejai skiriasi. Lietuvos teismų praktikoje bylų dėl darbuotojų padarytos neturtinės žalos atlyginimo darbdaviui kol kas nedaug, ko gero, dėl to, kad darbdavių teisės pažeidžiamos rečiau nei darbuotojų teisės²¹⁷.

Taigi teisingas teisės normų, reguliuojančių neturtinės žalos atlyginimą, aiškinimas ir taikymas yra itin svarbus, kadangi jis yra pagrindinis esmingiausių teisės ginamų vertybių gynimo būdas. Galimybė reiklauti neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo darbo sutarties šalims užtikrina veiksmingesnę pažeistų darbo teisių gynybą.

5.2 Turtinės žalos nustatymas ir atlyginimo tvarka

Padarytos materialinės žalos ir atlygintinų nuostolių nustatymas bei jų atlyginimas yra procesinis dalykas, kurį reglamentuoja DK 257 str. Šio straipsnio 1 d. nustatyta, kad atlygintinos žalos dydį sudaro darbdavio tiesiogiai patirti nuostoliai ir negautos pajamos. Tuo tarpu pagal Lenkijos DK darbuotojo neatsargumo atveju išieškoma tik patirti realūs nuostoliai²¹⁸. Kaip jau minėta, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra vienos darbo sutarties šalies prievolė atlyginti padarytą kitai šaliai žalą, atsiradusią dėl neteisėto kalto

²¹⁵ Cirtautienė S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas//Jurisprudencija, 2005, 71(63), p. 5 –11

²¹⁶ Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje, 2003 m. spalio 16-19 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004, p. 366

²¹⁷ Cit. op. 203, p. 274

²¹⁸ Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006

darbo pareigų nevykdymo. Bendra taisyklė, kad darbuotojo padarytos žalos dydį turi pagrįsti ir įrodyti darbdavys. Kai žala padaroma turtui, apskaičiuojant nuostolių dydį reikia atsižvelgti į jo nusidėvėjimą, ypač ilgalaikio turto, pagrindinių priemonių (pastatų, įrenginių, staklių, transporto priemonių). „Žala atsiradusi normų ribose, nelaikoma tikraja tiesiogine žala materialinės atsakomybės atžvilgiu (be to ji atsiranda ne dėl darbuotojo kaltės) ir dėl to neatlyginama“²¹⁹. Taip pat LAT pažymėjo jog darbdavys turi teisę reikalauti priteisti tik faktinius nuostolius, realiai patirtas išlaidas, o ne teoriškai apskaičiuotą išlaidų sumą²²⁰. Nustatant negautų pajamų dydį reikėtų turėti galvoje ne tas pajamas, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tas, kurias jis gaudavo analogiškomis aplinkybėmis. Pasitaiko, kad, darant inventorizacijas, randamas vienu vertybių trūkumas, o kitų – perteklius. Tokiais atvejais kyla klausimas dėl vertybių tarpusavio įskaitymo, trūkumo padengimo kitų vertybių pertekliumi. Paprastai perteklius užpajamuojamas, o trūkumą turi padengti atsakingas asmuo. Tačiau išimtiniais atvejais leidžiamas vertybių tarpusavio įskaitymas²²¹. Esant grupinei darbuotojų materialinei atsakomybei, atlygintinos žalos dydis kiekvienam darbuotojui nustatomas atsižvelgiant į kaltės laipsnį ir materialinės atsakomybės rūšį (ribota ar visiška). DK 257 str. 5 dalyje įtvirtina galimybę sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą. Tai gali būti sąlygos, trukdžiusios darbuotojui gerai atlikti savo pareigas, blogas darbo organizavimas, didelis darbo krūvis, aplaidi buhalterinė apskaita, menka darbuotojo patirtis. Antra vertus, sprendžiant klausimą dėl atlygintinos žalos sumažinimo reikia atsižvelgti ir į tai, ar darbuotojas padarė viską, kad užskirstų kelia žalai atsirasti. Atlygintinos žalos dydis gali būti mažinamas dėl atsakovo sunkios turtinės padėties, ypač jei tai siejama su nelaimingais atsitikimais, lėmusiais tokią atsakovo padėtį. „Remiantis DK 257 str. 2 dalimi, atlygintinos žalos dydis dėl turtinės padėties nemažintinas, jei žala padaroma tyčia“²²². Lenkijos DK 121 str. teigia, kad darbuotojo žalos kompensacija gali būti sumažinta atsižvelgiant į konkretaus atvejo aplinkybes ir ypač į darbuotojo kaltės laipsnį bei kiek žalos atsiradimas susijęs su pareigų aprašyme nustatyto darbo atlikimu. Tokios kompensacijos dydį gali sumažinti ir teismas. Svarbu pastebėti, kad darbo teismas gali sumažinti kompensaciją net esant darbuotojo tyčiai, tuo tarpu Lietuvos DK 257 str. 2 dalis tyčios atveju imperatyviai neleidžia sumažinti kompensacijos. Kaip nekart minėta - darbuotojo materialinės atsakomybės institutas yra fakultatyvus, vadinasi darbdavys

²¹⁹ Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 19

²²⁰ . LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.04.04 nut. civ. byloje UAB "Girteka" v. J.Jurgelevič Nr. 3K-3-215/2005

²²¹ Cit. op. 219, p. 80

²²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymas Nr.IX-926, Valstybės Žinios

neprivalo išieškoti žalą, todėl jo valioj apskritai nutraukti nuostolių tyrimą (pavyzdžiui, kai maža žala), arba apsiriboti simboline įmoka, tai pat siekti sudaryti taikos susitarimą teisme.

Kompensacijos sumažinimas priklauso nuo visų bylos aplinkybių: 1) Kiek padaryta žalos turtui; 2) Kaltės forma ir laipsnis: tyčia (tiesioginė, netiesioginė) ar neatsargumas (pasitikejimas-lengvabūdiškumas, nerūpestingumas); 3) Peržvelgti kaip darbuotojas dirbo iki žalos padarymo, taip pat atsižvelgti į daėbo stažą, apdovanojimus, ir nuobaudas²²³.

LAT suformavo tokią praktiką - žalos atlyginimo instituto paskirtis yra visiškas nuostolių atlyginimas, tačiau ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai, vadovaujantis bendrosiomis prievolių vykdymo taisyklėmis, todėl CK 6.251 str. 2 dalyje numatyta, kad nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Įstatymas numato teismo teisę atsižvelgti į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius²²⁴. Bet kartais teismai nevisiškai tinkamai aiškina ir taiko DK 257 str. numatytą galimybę mažinti atlygintinos žalos dydį. Štai LAT civ. byla tai ir iliustruoja - pirmosios instancijos teismas, sumažindamas iš atsakovo ieškovui priteistiną žalos atlyginimą, pagrįstai atsižvelgė į atsakovo kaltės formą, bet nepakankamai atsižvelgė į atsakovo turtinę padėtį. Byloje nustatyta, kad atsakovui buvo mokamas tik minimalaus dydžio darbo užmokestis, atsakovas gyvena pas tėvus ir jokio turto neturi, tai ir yra pagrindas atlygintiną žalą sumažinti²²⁵. Sumažinti atlygintinos žalos dydį gali tik ginčą nagrinėjantis organas, tai yra darbo ginčų komisija arba teismas, taip pat žalą patyręs darbdavys. „To negali daryti valstybės ar savivaldybės įmonių vadovai“²²⁶. Esant grupinei materialinei atsakomybei, nepriklausomai nuo darbuotojų kaltės laipsnio ar dirbto laiko (visiškos materialinės atsakomybės sutarties atveju), sumažinus vienam sutarties dalyviui atlygintinos žalos dydį dėl jo turtinės padėties, neatsiranda pagrindo atitinkamai padidinti atlygintiną žalą kitiems tos grupės dalyviams. „Analizuojant teismų praktiką darytina išvada, kad teismams suteikta teisė peržengti ieškinio reikalavimų ribas. Pavyzdžiui, neteisingai nustačius žalos dydį darbuotojo veiksmai atitinka visiškos materialinės atsakomybės normas, o ieškinyje pareikštas dėl ribotos materialinės atsakomybės, arba atvirkščiai, teismas šias klaidas ištaiso“²²⁷.

Darbuotojų padarytos žalos išieškojimo tvarką reglamentuoja DK 258 str. Skiriami šie žalos atlyginimo būdai: savanoriškas žalos atlyginimas ir žalos atlyginimas darbdavio valia

²²³ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p. 61

²²⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.04.04 nut. civ. byloje UAB "Girteka" v. J.Jurgelevič Nr. 3K-3-215/2005

²²⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004.01.08 nut. civ. byloje UAB "Osviris" v. R.Markauskas Nr. 3K-7-2/2004

²²⁶ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004 p. 402

²²⁷ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 41

Savanoriškas žalos atlyginimas - darbuotojas bet kokią jo padarytą žalą visada gali atlyginti savo iniciatyva ir sutikimu. Dažniausiai žala atlyginama pinigais, išskaitant iš darbuotojo darbo užmokesčio tam tikras lėšas arba darbuotojui pačiam sumokant į darbdavio kasą ar pervedant į darbdavio nurodytą sąskaitą tam tikrą sumą. Tačiau šalims susitarus, tai yra sutikus darbdaviui, žalą darbuotojas gali atlyginti ir natūra – pateikti analogišką daiktą²²⁸. Anot V. Nekrašo, administracija gali sutikti, kad žala būtų atlyginta kitu turtu tik tada, kai šį turtą galima panaudoti organizacijos gamybinėje ar kitokioje veikloje. Sutikimas, kad žala būtų atlyginta natūra yra organizacijos administracijos prerogatyva. Darbo ginčų nagrinėjimo organai negali priversti administracijos duoti tokį sutikimą²²⁹.

Lenkijos DK 121' str. numatyta galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl žalos atlyginimo. Taikus susitarimas darbo santykio šalims (tiek ikiteisminėje, tiek teisminėje stadijoje) suteikia galimybę darbuotojui savanoriškai atlyginti padarytą žalą. Dažnai pasitaiko atvejų, kai darbuotojas (buvęs darbuotojas) po žalos padarymo nesutinka savanoriškai atlyginti žalą, nors iš pradžių neturėjo priekaištų dėl nuostolių atlyginimo. Tokiu atveju darbdavys gali priverstinai vykdyti tokį išieškojimą, tačiau su viena sąlyga – prieš tai gauti darbo teismo leidimą. (CPK 758 str.)²³⁰. Vadinasi net ir mažiausią sumą darbdavys negalės išskaičiuoti savavališkai. Tik teismo leidimas išduotas darbdavio prašymu tampa teisėtu žalos išieškojimo pagrindu. Pagal DK 121' str. 2 dalį darbo teismas gali ir neišduoti darbdaviui leidimo, jei toks prašymas prieštarauja norminiams teisės aktams ir visuomeninio gyvenimo papročiams. Taigi svarbu pažymėti, kad vykdomųjų dokumentų vykdymą atliekantis organas (antstolis) negali taikyti „prievartos“ vien tik dėl darbdavio pateikto prašymo, nes be teismo leidimo toks darbuotojo kompensacijos išieškojimas yra neteisėtas²³¹. Tačiau gali pasitaikyti tokių atvejų, kai darbuotojas nėra kaltas dėl žalos atlyginimo arba realūs nuostoliai yra mažesni už darbdavio pateiktus skaičiavimus. Tokiu atveju darbo teismas netinkamam prašymui nesuteiks vykdytinumo galios²³². Svarbu pažymėti, kad atmetant prašymą dėl teismo leidimo paskelbimo vykdytinu, darbdavio teisė į nuostolių atlyginimą išlieka, nes priešingu atveju būtų paneigta darbdavio teisė į nuosavybę. Paprasčiausiai darbdavys turėtų pateikti teismui atskyrą prašymą įtraukti į procesą darbuotoją²³³.

²²⁸ Nekrošius I. et al. , Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 371

²²⁹ Nekrašas V. darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984, p. 97

²³⁰ Lenkijos CPK [žiūrėta 2009.03.15] prieiga per internetą: [http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/3fe0987c33926b1ac125665700483f5a/\\$FILE/D19640296Lj.pdf](http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/3fe0987c33926b1ac125665700483f5a/$FILE/D19640296Lj.pdf)

²³¹ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.) p. 63

²³² SN wyr. z 1/2/2000 m. I PKN 503/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 411

²³³ Cit. op 231, p. 64

Pastaruoju metu Lenkijoje sudarytas pakankamai efektyvus darbo ginčų sprendimo būdas. Šalia bendrosios kompetencijos teismų kaip atskiri organizaciniai vienetai yra įkurti darbo teismai. Toks darbo teismų įkūrimas garantuoja operatyvų ir veiksmingą darbo ginčų išsprendimą. Darbo teismai buvo įkurti pagal Ministrų Tarybos 18.5.2001 nutarimą „Dėl apeliacinių, apygardos ir apylinkės teismų įkūrimo, jų būstinių nustatymo bei darbo teismų prie jų, kaip atskirų organizacinių vienetų sudarymo“. Darbo teismai nėra ypatingi teismai (teismais teismuose), tačiau toks jų išskyrimas lemia teisėjų profesinę specializaciją darbo ginčiuose, bei suteikia galimybę įvykdyti darbo teismų tikslus, t.y., paspartinti darbo bylų išsprendimą, sudaryti sąlygas priimti taikų susitarimą²³⁴. Lenkijoje yra apie 40 mln. gyventojų todėl žmogiškųjų išteklių ir finansų investicijos į atskirus darbo teismus atrodo pagrįstos, tačiau Lietuvoje tokia darbo teismų „injekcija“ į teismų sistemą būtų labiau nuostolinga nei efektyvi. Dėl to kritikuotina V. Nekrošiaus nuomonė, „kad siekiant užtikrinti dialogo tarp socialinių partnerių realumą bei jų sutaikymo, kilus ginčui, galimybes būtų tikslinga ir Lietuvos bendrosios kompetencijos pirmosios instancijos teismuose įsteigti darbo teismus“²³⁵. Lietuvoje žalos atlyginimas darbdavio valia taikomas tuo atveju, kai darbuotojas savanoriškai natūra ar pinigais neatlygina darbdaviui padarytos žalos. „Tokiu atveju darbdavys prisiima sprendimą (įsakymą) dėl žalos atlyginimo išskaitant tam tikras sumas iš darbuotojo darbo užmokesčio, kaip tai reglamentuojama DK 258 str. Tačiau darbdavys tokiu būdu siekdamas, kad būtų atlyginta jam padaryta žala, turi laikytis įstatyme nustatytų sąlygų: vienašaliu darbdavio nurodymu iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti išieškoma nedidesnė kaip vieno vidutinio darbo užmokesčio dydį atitinkanti suma“²³⁶. Kitaip tariant, šiuo atveju atsižvelgiama ne į faktinį žalos dydį, o išieškomos sumos dydį (analogiška nuostata ir Rusijos Federacijos DK 248 str.). „Žalos paaiškėjimo momentu reikėtų laikyti dieną, kai gauti įrodantys (nustatantys) padarytą žalą dokumentai. Tai galėtų būti atliktos inventorizacijos, revizijos, neplaninio patikrinimo ar kiti rašytiniai dokumentai“²³⁷. Be to, pabrėžtina, kad darant išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio reikia vadovautis DK 225 str. nustatytą maksimalių išskaitų iš darbo užmokesčio ribų. DK 225 str. nustatyta bendra taisyklė, kad iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės

²³⁴Cit. op. 231, p. 184-185

²³⁵ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius 2004, p. 290

²³⁶ Nekrošius I. et al. Darbo teisė vadovėlis, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 371

²³⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 282-283

atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą minimalios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitų dydžio.

Pagal Lenkijos DK 87 str.yra nurodomos tokios išskaitų ribos: 1) pagal teismo sprendimą išieškomi alimentai iki trijų penktadalių mėnesinio darbo užmokesčio; 2) pagal kitus teismo sprendimus (leidimus) - iki pusės mėnesinio darbo užmokesčio. O pagal DK 91 str. išskaitas iš darbuotojo atlyginimo kitais nei numatyta DK 87 str. atvejais, galima daryti tik su rašytiniu darbuotojo sutikimu²³⁸. Taigi tuo atveju, kai darbdavys gauna teismo leidimą daryti išskaitą – taikysim DK 87 str., o jei darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl žalos atlyginimo – DK 91 str., pagal kuri gali būti išskaičiuota iki aštuoniasdešimt procentų minimalaus mėnesinio atlygio.

„Pagal darbdavio rašytinį nurodymą išskaitos žalai atlyginti yra daromos tik iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio (ne iš jo turimo turto) toje darbovietėje. Toks nurodymas negalioja kitose organizacijose, nors jose tas darbuotojas dirbtų ir gautų darbo užmokesčių“²³⁹. Lietuvoje darbdavio rašytinis nurodymas išieškoti žalą iš darbuotojo darbo užmokesčio turi būti priimamas ne vėliau kaip per mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos. Jei darbuotojas, padaręs žalą, jos neatlygina gera valia, neviršijant jo vidutinio darbo užmokesčio žala gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio nurodymu. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal LR 1996 m. sausio 7 d. nutarimą Nr 100 “ Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”. Tokia priverstinė žalos atlyginimo tvarka gali būti taikoma nepriklausomai nuo materialinės atsakomybės pobūdžio (ribota ar visiška; individuali ar kolektyvinė). „Išieškojimas pagal darbdavio nurodymą negalimas, jei: 1) Atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokesčių; 2) Darbdavys praleidžia nustatytą vieno mėnesio terminą; 3) Žalą padaręs darbuotojas nutraukė darbo teisinius santykius su darbovieta ir nėra jam priskaičiuoto neišmokėto darbo užmokesčio. Tokiais atvejais darbdavys žalą gali išieškoti teismine tvarka per ieškinio senaties – trijų metų terminą (DK 27 str.)“²⁴⁰. Lenkijoje senaties terminai gali būti ilgesni ir trumpesni, priklausomai nuo

²³⁸ Barzycka-Babaszczuk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.), p. 206-213

²³⁹ Cit.op. 226, p. 404-405

²⁴⁰ prof. Ipolitas Nekrošius, Darbo teisė vadovėlis, teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 371

aplinkybių, tai yra, ar darbuotojo padaryta žala yra tyčinė ar ne. Bendroji taisyklė įtvirtina, kad reikalavimams susijusiems su darbo santykiais senaties terminas - trys metai (DK 291 str. 1 dalis). Tačiau, jei darbuotojas padarė žalą per neatsargumą, tai darbdavys negali paduoti ieškinio po metų, kai sužinojo apie žalą, bet ne vėliau nei po trijų metų nuo jos padarymo. DK 291 str 3 dalis, įtvirtina, kad jei darbuotojas padaro žalą tyčia, tokiu atveju senaties terminą reguliuoja CK, tai yra darbdavys gali paduoti ieškinį praėjus trimis metams nuo tos dienos, kai sužinojo apie žalą, bet neturi praėti daugiau nei dešimt metų nuo žalos atsiradimo. Bet tuo atveju, jei darbuotojas padaro žala baudžiamuoju nusižengimu, o ne nusikaltimu, terminas yra trys, o ne dešimt metų²⁴¹. Toks Lenkijos DK senaties terminų gradavimas yra daug labiau palankesnis darbdaviui palyginus su Lietuvos DK reguliavimu, nes Lietuvoje darbdavys turi tik vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo išieškoti žalą arba trijų metų terminą kreiptis į teismą, jei darbo sutartis nutrūkus, o Lenkijoje tokie terminai svyruoja nuo metų iki dešimties priklausomai nuo aplinkybių.

Svarbi 1949 m. liepos 1 d. Konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos, kurio 8 str. 1 d. įtvirtinta, kad išskaitos iš darbo užmokesčio leidžiamos tik laikantis dydžio ir sąlygų, numatytų tos valstybės įstatymuose ar sudarytose kolektyvinėse sutartyse, arba nustatytų arbitražų sprendimais. Ši konvencija įtvirtina tik bendruosius principus, tačiau nagrinėjama tema aktuali dėl to, kad yra susijusi ir su išskaitomis iš darbuotojo darbo užmokesčio, skirtomis darbuotojo padarytai žalai atlyginti, stengiantis išsaugoti darbuotojų gaunamą darbo užmokestį. 1949 m. liepos 1 d. rekomendacija Nr. 85 dėl darbo užmokesčio apsaugos nustato, kad turi būti imamasi visų reikalingų priemonių apriboti išskaitas iš darbo užmokesčio tokiu dydžiu, kad gaunamas darbo užmokestis užtikrintų darbuotojui ir jo šeimai būtinas pajamas. Tokia norma akivaizdžiai skirta įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą (DK 2 str. 6 p.) ir užtikrinti tam tikrą gyvenimo lygį bei suinteresuotumą dirbti. Todėl siekiant teisingumo išskaitos iš darbo užmokesčio darbuotojo padarytai žalai atlyginti leidžiamos tik tais atvejais, kai visiškai aišku, kad už padarytą žalą yra atsakingas konkretus darbuotojas²⁴².

Nuostolių suma negali būti indeksacijos objektu. Kitaip tariant reali darbdaviui padarytą žala apskaičiuojama jos padarymo momentu ir vėliau negali būti padidinta²⁴³.

Kai kurie Lenkijos darbo teisės teoretikai mano, kad nereik leisti sumažinti kompensacijas už žalą, tuo atveju, jei darbuotojas tyčia padarė žalą, tuomet net nesvarbu, kad darbdavys netinkamai vykdė viena iš savo pareigų – prastai organizavo darbą. Todėl,

²⁴¹ Cit. op. 238, p. 506-507

²⁴² Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, p. 44-45

²⁴³ Р. З. Лившиц Трудовое право России: Учебник для вузов: Москва 1998, p. 199

jų nuomone, tokios darbdavio pareigos netinkamas vykdymas kompensacijai mažinti turi reikšmės, kai žala padaroma dėl darbuotojo neatsargumo²⁴⁴. Lietuvoje darbuotojas nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją, per tris mėnesius, kai sužinojo apie darbdavio rašytinį nurodymą išskaityti iš darbo užmokesčio žalai atlyginti, jo kreipimasis sustabdo išieškojimo procesą. Jeigu darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos gali jį apskųsti apylinkės teismui. Tiesiogiai į teismą buvęs darbuotojas gali kreiptis tada, kai darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai yra nutrūkę²⁴⁵. Taigi darbuotojo ir darbdavių kilusius individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas (DK 286 str.). Šiuo atveju nagrinėjant materialinės atsakomybės institutą aktualus klausimas – kokia tvarka turi būti nagrinėjami ginčai dėl žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo? DK 289 str. numato, kad darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis darbo ginčus nagrinėjantis organas, jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. DK 295 str., reglamentuojantis darbo ginčų nagrinėjimą teisme, nenustato, todėl darytina išvada, kad tokius ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija kaip privalomas pirminis organas ir kilus ginčui dėl žalos atlyginimo, prieš kreipdamasis į teismą darbuotojas privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją. „Šiuo atveju būtina atkreipti dėmesį į CPK 137 str. 2 dalies 3 p. nuostatą, kad teismai atsisako priimti ieškinį, jei suinteresuotas asmuo, kreipęsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos“²⁴⁶. Teisė inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje suteikiama tik darbuotojui (DK 296), todėl darytina išvada, kad kai žala padaroma darbdaviui, toks ginčas tiesiogiai nagrinėjamas teisme ir darbdaviui nereikia kreiptis į darbo ginčo komisiją. Anot T. Bagdanskio, kyla klausimas, ar darbo ginčų komisija apskritai galėtų būti kompetentinga ir pajėgi spręsti ginčus dėl žalos atlyginimo, nes tokiems ginčams spręsti būtinos specialios teisinės žinios bei galimybė esant poreikiui rinkti įrodymus, skirti ekspertizę, kvalifikuotai vertinti aplinkybes ir pan. Todėl minėtinoms problemoms spręsti siūloma pakeisti DK 295 str. 2 dalį ir papildyti ją nuostata, kad darbo ginčai, kilę dėl žalos atlyginimo, nagrinėjami tiesiogiai teisme²⁴⁷. Nes štai pagal Lenkijos DK 242 str. 2 dalį darbuotojas turi teisę, kreiptis į taikinimo komisiją, tačiau taikinimo

²⁴⁴ Patulski W. Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza (CH Beck, Warszawa 2006 r.), p. 59

²⁴⁵ LR darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas//Justitia, Vilnius, 2004, p. 405

²⁴⁶ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese, 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius 2004, p. 284

²⁴⁷ Cit. op. 242, p. 279-280

komisija nėra pirminis, o tik fakultatyvus ginčų nagrinėjimo organas. Tuo tarpu darbdavys turi teisę kreiptis tik į teismą²⁴⁸.

IŠVADOS

1) DK 246 str. nustato materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas, kurios būtinos ir darbdavio ir darbuotojo atsakomybės atveju. Visos šios sąlygos privalomos, ir jei bent vienos iš jų nebūtų, nekiltų ir materialinė atsakomybė. Tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje materialinei atsakomybei atsirasti reikia keturių bendrųjų sąlygų: žalos, neteisėtos veikos, priežastinio ryšio tarp veikos ir žalos bei kaltės. Lietuvoje be bendrųjų atsakomybės sąlygų, turi būti specialiosios sąlygos: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais ir žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Tuo tarpu Lenkijoje iš specialiųjų sąlygų DK 114 str. įtvirtinta tik, kad žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.

2) Lenkijos DK 115 str. pabrėžia, kad darbuotojas, kuris yra kaltas dėl netyčinio (neatsargaus) žalos sukėlimo darbdavio turtui, yra atsakingas tik už faktinius nuostolius ir nėra atsakingas už darbdavio negautas pajamas. Tačiau, jei darbuotojas padarė žalą tyčia, tai pagal DK 122 str. jam grėstų visiška materialinė atsakomybė, kuri savo ruožtu apimtų ir negautas darbdavio pajamas. Lietuvos DK nėra reglamentavimo neatsargumo atveju mokėti tik tiesioginius nuostolius. Dėl to siūlytina papildyti Lietuvos DK nuostata, kad jei darbuotojas per neatsargumą padaro darbdaviui žalos, jis turėtų atlyginti tik realius nuostolius.

3) Pagal Lenkijos DK 117 str. darbuotojas negali būti laikomas atsakingu už nuostolius, atsiradusius dėl veiklos, kuri neviršija priimtinos ūkinės rizikos. Nors Lietuvos DK nenumato galimybės atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės dėl gamybinės rizikos, normali ūkinė rizika galėtų būti vertinama kaip būtinas reikalingumas. Tačiau tikslingiau būtų į Lietuvos DK sugrąžinti nuostatą dėl normalios gamybinės ūkinės rizikos, kaip aplinkybės šalinančios darbuotojo materialinę atsakomybę.

4) Lietuvos DK ir CK kaltę traktuoja kaip asmens veiksmų išorinį vertinimą pagal objektyvius elgesio standartus. Asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (objektyvi kaltės aiškinimo doktrina). Lenkijos darbo teisė kaltei apibrėžti naudojami baudžiamosios teisės kategorijom, kitaip tariant kaltė suvokiama kaip paties asmens vidinis

²⁴⁸ Barzycka-Babaszczyk M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie (CH Beck, Warszawa 2008 r.) p. 488-489

įsitikinimas ir požiūris į daromą veiką (subjektyvi kaltės aiškinimo doktrina). Darytina išvada, kad materialinė atsakomybė yra turtinė, pirmiausia kompensavimo pobūdžio, todėl kaltė darbo teisėje turėtų būti suprantama kitaip, negu teisės šakose, reguliuojančiose asmeninio poveikio siekiančių sankcijų taikymą, vadinasi taikomas objektyvus kaltės aiškinimas.

5) Ribota materialinė atsakomybė taikoma tada, kai teisės aktai nenustato darbuotojo pareigos atlyginti darbdaviui žalą visiškai. Tiek Lietuvos, tiek Lenkijos DK nurodo, kad darbuotojas turi atlyginti visą žalą, kuri neturi viršyti trijų mėnesinių darbuotojo atlyginimų. Lietuvos DK 253 str. nurodomas pavyzdinis ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąrašas. Šiuo atžvilgiu Lietuvos DK pranašesnis nei Lenkijos, nes, visų pirma išvengiama kazuistinio reglamentavimo – sąrašas pavyzdinis, nebaigtinis, visų antra – darbo santykio šalys gali aiškiau atskirti ribotą ir visišką atsakomybę.

6) Pagal Lenkijos DK 125 str. grupė darbuotojų pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartis atsako už tą dalį, kuri numatyta susitarime, tuo tarpu Lietuvoje kiekvieno darbuotojo dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žalą, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Manytina, kad Lietuvos DK reglamentavimas šiuo atžvilgiu pažangesnis, nes įstatymų leidėjas leidžia materialinės atsakomybės sutartyje su grupe darbuotojų susitarti dėl kitų žalos dydžio nustatymo kriterijų.

7) Pagal LAT praktiką norint, kad atsirastų visiška materialinė atsakomybė, nebūtina, kad darbdavys turėtų kolektyvinę sutartį ir joje būtų numatytas atitinkamų pareigų sąrašas.

8) Tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje teismų praktikoje prieita prie išvados, kad, kai tarp įmonės vadovo ir įmonės sudaryta darbo sutartis, įmonės vadovo turtinė atsakomybė bendrovei turi atsirasti pagal CK (Lenkijoje pagal KBK) nustatytas taisykles, tačiau ribotai pagal DK vadovas atsakys, kai jo pažeidimai bus susiję išskirtinai su įmonės vidiniu administravimu.

9) Lenkijos DK apskritai nenumato nei darbdavio, nei darbuotojo neturtinės atsakomybės. Manytina, kad Lietuvos DK yra liberalesnis šiuo atžvilgiu, nes DK 250 str. įtvirtinant abiejų darbo santykių šalių pareigą atlyginti padarytą neturtinę žalą, siekiama šalių lygybės (vadovaujamas šalių lygiateisiškumo principu) bei formuojama visuomenės pagarba asmeniui ir jo teisėtai veiklai.

10) Pagal Lenkijos 242 str. 2 dalį darbuotojas turi teisę, prieš kreipiantis į teismą kreiptis į taikinimo komisiją, svarbu pažymėti, kad taikinimo komisija nėra pirminis, o tik fakultatyvus ginčų nagrinėjimo organas. Tuo tarpu Lietuvoje teismai atsisako priimti ieškinį, jei darbuotojas, kreipęsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, tačiau, kai žala padaroma darbdaviui, toks

ginčas tiesiogiai nagrinėjamas teisme ir darbdaviui nereikia kreiptis į darbo ginčo komisiją. Žinant ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo sistemos neefektyvumą ir negalėjimą realizuoti jai keliamų tikslų, siūlytina pakeisti DK 295 str. 2 dalį ir papildyti ją nuostata, kad darbo ginčai, kilę dėl žalos atlyginimo (tiek darbdaviui, tiek darbuotojui) nagrinėjami tiesiogiai teisme.

ŠALTINIAI

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios. 2002. Nr. 64-2569
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės Žinios. 2000. Nr.74-2262
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas //Valstybės Žinios. 2000. Nr.64-1914
5. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207
6. Трудовой кодекс РФ. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. (с изменениями на 25 июля 2008 года)
7. Kodeks pracy, Wydawnictwa:Park 2006
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 1996 m. sausio 15 d. Nr. 92 “Dėl Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo(girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo// Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 1999 m. birželio 3 d. Nr. 719 Dėl inventorizacijos tvarkos patvirtinimo// Valstybės Žinios, 1999, Nr. 50-1622
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003 m. gegužės 27 d Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinis darbo užmokesčio apskaičiavimo tavrkos patvirtinimo//Valstybės žinios Nr. 52-2326
11. Vyriausybės nutarimas 1999 m. birželio 3 d. Nr. 719 Dėl inventorizacijos tvarkos patvirtinimo, Žin., 1999, Nr. 50-1622
12. Rady Ministrow z 4.10.1974 r. w sprawie wspolnej odpowiedzialnosc materialnej za powierzone miene (t.j. DZ. U. z 1996 r. Nr 143)

Specialioji literatūra

Monografijos

1. ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius, 1998, ISBN 9986-452-52-X
2. BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*, Teisinės informacijos departamentas, Vilnius 2008, ISBN 978-9955-30-039-7
3. BIRMONTIENĖ T., JARAŠIŪNAS E. KŪRIS E. et al., *Lietuvos konstitucinė teisė*, LTU, antrasis leidimas, 2002 ISBN 9955-442-61-1
4. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*, Vilnius 1990, ISBN 5-417-00416-2
5. NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*, Vilnius, 1984
6. NEKROŠIUS I. et al., *Darbo teisė vadovėlis*, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. ISBN 978-9955-30-027-4
7. MACIJAUSKIENĖ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003
8. MIKELĖNAS V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*//Justitia, Vilnius, 1995, ISBN 9989-567-04-1
9. MIKELĖNAS V. *Prievolių teisė*. Pirma dalis, Justitia, Vilnius 2002 ISBN 9986-567-71-8
10. БЕЛИНСКИЙ Е. С., ФЕЦЕНКО Н. М. *Материальная ответственность в торговле, Донецк, 1977*
11. ГУСОВ К.Н., ТОЛКУНОВА В.Н. *Трудовое право России: Учеб.-М: Москва, Изд-во Проспект, 2005, ISBN 5-98032-136-5*
12. ЛИВЩИЦ Р. З. *Трудовое право России: Учебник для вузов: Москва 1998*
13. МИРОНОВ В.И. *Трудовое право России: Учеб.-М: Москва 2008, ISBN 978-5-388-00219*
14. BARZYCKA – BANASZCZYK M. *Prawo Pracy:2 wydanie, Warszawa 1995, ISBN 83-7387-778-9*
15. PATULSKI W. *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza Warszawa 2006 ISBN 83-7387-952-8*
16. RAFACZ – KRZYŻANOWSKA M. *Odpowiedzialność materialna pracownika wobec zakładu pracy, Warszawa 1993*

Straipsniai

1. CIRTAUTIENĖ S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas // *Jurisprudencija*, 2005, 71 (63)
2. BAGDANSKIS T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą// *Vadovo pasaulis*, 2005 (1)
3. BAGDANSKIS T. Kaip priverst darbuotoją atlyginti žalą, // *Juristas* 2004 Nr 2
4. DAMBRAUSKIENĖ G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // *Jurisprudencija*, LTU Mokslo darbai. Nr. 28 (2). Vilnius, 2002. P. 7-16
5. DAVIDAVIČIUS H. Darbuotojų materialinė atsakomybė // *Juristas* 2004 m. Nr.5
6. LIDEIKA, PETRAUSKAS, VALIŪNAS ir partnerai UAB “Verslo žinios” *konsultacijos vadovui*, 2003 rugsėjis
7. MACIJAUŠKIENĖ R. .Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // *Jurisprudencija* 2002. 25 (17)
8. MIKELĖNAS V., MIKELĖNIENĖ D. Neturtinės žalos kompensavimas // *Justitia*, 1998, Nr. 3
9. PAKALNIŠKIS V. Nuosavybės teisės doktrina ir LR civilinis kodeksas // *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20)
10. PETRAUSKAS A. Nenugalima jėga (force majeure) // *Juristas* 2004 Nr.12
11. PRANCKEVIČIUS A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // *Teisė* 1999. Nr.33 (2)
12. SANETRA W. Responsibility in Labour law-basic nacional issues, studies in logic, grammar and rhetoric, 12 , (25) 2007
13. URBIENĖ J. Darbuotojų materialinė atsakomybė, *Vadovo pasaulis/pačiolis*, 2002 Nr. 11
14. MACULEVIČIUS J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje, 2003 m. spalio 16-19 d. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, Vilnius, 2004, ISBN 9955-9702-0-0
15. NEKROŠIUS V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese, 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, Vilnius 2004, , ISBN 9955-9702-0-0

Teisės aktų komentarai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas // *Justitia*, Vilnius, 2004, ISBN 9955-616-00-8
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė, Vilnius, *Justitia* 2003, ISBN 9986 –567-88-2

3. LR Konstitucijos komentaras, pirma dalis, Teisės institutas 2000, ISBN 9955-9346-0-3
4. DAVIDAVIČIUS H. Darbo įstatymo komentaras: straipsnių rinkinys (antras leidimas), 2001
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) (Прспект, 2008), ISBN 978-5-482-01928-3
6. MUSZALSKI W. Komentarz do Kodeksu Pracy Warszawa 2005, ISBN 83-7387-778-9
7. BARZYCKA – BANASZCZYK M. Komentarz do Kodeksu Pracy 5 wydanie ,CH Beck, Warszawa 2008 ISBN 978-83-255-0201-0

Teismų praktika

1. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006.03.06 nut. civ. byloje UAB “Simon Louwerse International Transport” v. UAB “Dinaka” Nr. 3K-3-169/2006
2. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.10. 27 nut. civ. byloje Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. J. Žilinskas Nr. 3K-3-478/2005
3. LAT CBS teisėjų kolegija 2005.09.14 nut. civ. b. Inga Stasiškytė v. Utenos raj. vartotojų kooperatyvas Nr. 3K-3-396/2005
4. LAT CBS teisėjų kolegijos nut. civ. b. UAB “Laugina” v. Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005
5. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.04.04 nut. civ. byloje UAB "Girteka" v. J. Jurgelevič Nr. 3K-3-215/2005
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005.01.10 nut. civ. byloje UAB “Dola” v. J. Brazauskienė Nr. 3k-3-28/2005
7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 02 18 nut. civ. b. O.R. v. Všį Santariškių klinikos Nr. 3K-3-16/2004
8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004.01.08 nut. civ. byloje UAB "Osviris" v. R. Markauskas Nr. 3K-7-2/2004
9. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003.12.03 nut. civ. b. VĮ Valstybės turto fondas v. UAB "Bandužiai" Nr. 3K-3-1177/2003
10. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003.11.05 nut. civ. B. UAB "Urticae" v. Kauno žydų religinė bendruomenė Civilinė byla Nr. 3K-3-1054/2003
11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 02 20 nut. civ. b. Ž. Š. V. Teismo anstolių kontora prie Vilniaus miesto 4-ojo apylinkės teismo, NR 3K-3-390/2003

12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 04 24 nut. civ. b. UAB Dažai v. UAB Spaudos dažai, Nr. 3K-581/2002
13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002.03.20 nut. civ. b. D.G. įmonė v UAB "Lietuvos rytas", Nr. 3K-3-455/2002
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002.02.18 nut. civ. byloje UAB "Rozekslitas" v. R.Galkevičienė Nr. 3K-3-308/2002
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.11.28 nut. civ. b. „Laivitė" v. G.R., Nr. 3K-3-1203/2001
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.10.16 nut. civ. byloje V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001
17. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.05.09 nut. civ. b. UAB "Respublikos leidiniai" v. UAB "Klevo lapai", Nr. 3K-3-556/2001
18. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.02.07 nut. civ. b. Alytaus elektros tinklai v. V.Lapinskas Nr. 3K-3-184/2001
19. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001.01.31 nut. civ. byloje UAB "Transilgė" v. V.Kreivėnas Nr. 3K-3-126/2001
20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000.06.19 nut. civ. b. AB "Alytaus pieninė" v. A. Migedenskienė Nr. 3K-3-707/2000
21. SN vyr, z 5/05 2004 r. akt I PK 609/2003)
22. SN vyr. z 24/10/1998 r.,IPKN264/97
23. SN vyr. z 25/11/1997 r. (I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538)
24. SN vyr. z 15/5/1992 r., I PZP 28/92, OSNCP 1993, Nr 1-2, poz. 7
25. SN vyr. z 10/4/1985 r. PR 66/74, OSNCP 1985, NR 3
26. SN 300 19/4/1983 r. IVPR 65/83 NP 1983, Nr. 8
27. SN vyr. z 7/10/1980 r. PRN IV 8 / 80, OSNCP 1981, Nr 4, poz. 69
28. SN vyr. z 8/10/1975 R POS IV 8 / 75, NP 1977, Nr 1,
29. SN vyr. z 11/4/1973 r. II PR 441/72 OSPiKA 1973, Nr 12, poz. 248
30. SN vyr z 13/10/1972 r., IIPR 74/72, PiZS 1973, Nr 10-1 l,s.
31. SN vyr. (7) z 22/9/1970 R., III POS 18/70, OSNCPz 1971, No 1, poz. 5
32. SN vyr. Z 4/6/1968 m., PR-174 / 68, OSNCP 1969, № 3, poz. Aug 54
33. Sąd Apelacyjny w Katowicach orzekł 5 listopada 1998 r., I ACa 322/98).

Prieiga per internetą

1. The constitution of Poland [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą:
<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
2. Lenkijos CK [žiūrėta 2009.03.12], prieiga per internetą: <http://www.kodeks-cywilny.pl/>
3. LVAT: teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos [žiūrėta 2009.03.12] prieiga per internetą:
http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc
4. MPiPS (Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos nutartis) z 29.5.1996, 3 dalis [žiūrėta 2009.03.04], prieiga per internetą:
<http://www.praca.egospodarka.pl/33882,Odprawa-posmiertna-dla-kogo-i-w-jakiej-wysokosci,3,55,1.html>
5. Kodeks Spolek Handlowych [žiūrėta 2009.02.28] prieiga per internetą:
[http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/84aacac460ef31a8c12569970033a83e/\\$FILE/D20001037Lj.pdf](http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/84aacac460ef31a8c12569970033a83e/$FILE/D20001037Lj.pdf)
6. Advokatę Agnieszka Szczukiewicz [žiūrėta 2009.03.08] prieiga per internetą:
http://www.e-podatnik.pl/artukul/doradca_podatnika/3388/Zarząd_spolki_8211_umowa_o_prace_czy_kontrakt_menedzski.html
7. Advokatų kontora Kaczor Klimczyk Pucher Wypoir [žiūrėta 2009.03.08] prieiga per internetą: http://www.kkpw.pl/druk_pub.php?f=C,%20and%20id='3'
8. Ministrų Tarybos nutarimas 26.04.1982 Nr. 35 poz.230 [žiūrėta 2009.03.08] prieiga per internetą:<http://bap-ppsp.lex.pl/serwis/du/2002/1231.htm>
9. Lenkijos CPK [žiūrėta 2009.03.15]
[http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/3fe0987c33926b1ac125665700483f5a/\\$FILE/D19640296Lj.pdf](http://isip.sejm.gov.pl/PRAWO.nsf/4326b1a242fc14fd412563d20069fee3/3fe0987c33926b1ac125665700483f5a/$FILE/D19640296Lj.pdf)
10. Nuostatos dėl darbuotojų materialinės atsakomybės [žiūrėta 2009.03.22] prieiga per internetą:http://www.rp.pl/artukul/98873,98503_Przepisy_o_odpowiedzialnosci_materialnej_pracownikow_za_szkode_wyrzadzona_firmie_z_komentarzem.html
11. Vaiko teisių deklaracija [žiūrėta 2009.03.25] prieiga per internetą:
http://www.hrmi.lt/downloads/structure//VAIKO_TEISIU_KONVENCIIJA.pdf

SANTRAUKA

Šiuolaikiniuose darbo teisiniuose santykiuose yra aktualu atskleisti ir analizuoti galiojantį materialinės atsakomybės kaip savarankiškos atsakomybės rūšies reglamentavimą darbo įstatymais. Pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti darbdaviui, tai yra įmonei, įstaigai, organizacijai ar fiziniam asmeniui dėl darbuotojo kaltės padarytų visų ar dalies, tiek turtinių, tiek neturtinių nuostolių atlyginimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 str. nustato, kad nuosavybė yra neliečiama ir saugoma įstatymų. Vadovaujantis šia nuostata, asmenys, pagal darbo sutartį samdomi dirbti darbdavio įmonėje, privalo saugoti ir tausoti darbovietės turtą. Už šių reikalavimų nevykdymą, kai šia veika kalti darbuotojai padaro turtinę žalą darbdaviui, privalu ją atlyginti darbo kodekso nustatyta tvarka. Lietuvoje ir Lenkijoje darbuotojų materialinė atsakomybė nėra tapatinama su civiline atsakomybe. Materialinė atsakomybė reglamentuojama darbo įstatymais, atskirai traktuojama teismų praktikoje ir teisės doktrinoje. Tiek Lietuvos, tiek Lenkijos DK pabrėžia, kad materialinės atsakomybės sąlygos turi būti taikomos taip, kad materialinė atsakomybė atliktų socialinę, apsauginę funkciją ir nepažeistų asmenų teisių ir teisėtų interesų

SUMMARY

Modern labor relations are important to reveal and analyze the current liability as the liability of an independent type of regulation of labor laws. The main task of material responsibility - to guarantee the employer, which is a company, institution, organization or person will be paid for the damages of employee. The article 23 of Constitution of the Republic of Lithuania finds that the property is inviolable and protected by law. Under this provision, individuals, employees which are hired to work in the employer's undertaking, have duty to protect and conserve the employer's assets. In case if these requirements are not fulfilled and employees are found guilty of material injury to the employer, there must be compensation by the procedures of Labor Code. Material responsibility of employees are not identified with civil liability in Lithuania and Poland. Material responsibility is defined by labour laws and it is treated separately by practice of courts and legal doctrine. Both Lithuania and Poland Labour codes point out that the conditions of liability should be applied in the way that the liability could carry out social, protective function and could not violate the rights and legitimate interests.