

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS KATEDRA

Lianos Liubimovos,
Dieninio skyriaus V kurso
darbo teisės studijų atšakos studentės

MAGISTRO DARBAS

**LIETUVOS IR LATVIJOS TEISĖS AKTŲ,
REGLAMENTUOJANČIŲ DARBUOTOJŲ MATERIALINĘ
ATSAKOMYBĘ, LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Vadovas: as. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: lekt. dr. Rimantas Stankevičius

Vilnius 2008

TURINYS

Įvadas.....	2
1. Lietuvos ir Latvijos materialinės atsakomybės samprata ir rūšys: lyginamieji aspektai.....	5
2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos Lietuvoje ir Latvijoje.....	10
3. Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys.....	30
Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė.....	30
Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė.....	33
4. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	54
Išvados.....	61
Literatūra.....	63
Santrauka.....	68

IVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos valstybei prieš aštuoniolika metų atgavus nepriklausomybę ir to pasekoje sparčiai besivystant rinkos ekonominiams santykiams vis didesnę svarbą įgyja turtinių interesų apsauga. Darbo teisinių santykių kontekste tai realizuojama per materialinės atsakomybės institutą, kurio tikslas yra užtikrinti darbuotojo ir darbdavio turtinių interesų pusiausvyrą ir gynimą teisės pažeidimo atveju. Tokie pažeidimai neretai pasitaiko dėl to, kad tiek darbuotojas, tiek darbdavys įstoja į darbo teisinius santykius siekdami skirtingų tikslų, šiuolaikinis darbdavys paprastai yra verslininkas, siekiantis kuo mažesnėmis sąnaudomis sukurti kuo geresnį rezultatą ir gauti didesnę pelną, o darbuotojas- kuo mažiau dirbti ir turėti kuo daugiau lėšų pragyvenimui.

Darbdavio nuosavybės apsauga suponuoja tam tikrus įpareigojimus darbuotojui, tai yra pastarasis turi su darbdavio nuosavybe elgtis rūpestingai, protingai, saugoti ją ir tausoti. Padarytą žalą privalu atlyginti, o tai užtikrina valstybės prievartos mechanizmas. Tačiau nustatant pareigą atlyginti padarytą žalą, įstatymų leidėjui kyla pareiga sukurti būtent tokį teisinį reglamentavimą, kuris nepažeistų ir darbuotojo turtinių interesų, kurių pagrindinis yra teisė į pragyvenimo lėšas.

Lietuvos bei Latvijos valstybėms 1990 metais atgavus nepriklausomybę, šių šalių įstatymų leidėjai susidūrė su išties sunkiu uždaviniu- iš pagrindų pakeisti įstatyminę bazę. Tai buvo ilgas ir sudėtingas procesas, tam tikrose srityse tebesitęsiantis iki šiol. Darbo teisinių santykių reglamentavimas kokybiškai pasikeitė priėmus naująją Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei Latvijos Respublikos darbo įstatymą, taip pat tam tikru laipsniu darbo teisinių santykių subjektams taikomą Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą. Latvijos įstatymų leidėjas šiek tiek atsiliko, nespėjęs iš pagrindų modifikuoti Civilinio įstatymo - šiuo metu taikomas 1937 metų Civilinis įstatymas su pakeitimais. Įstatymų, juos lydinių poįstatyminių aktų keitimas lėmė, jog atsirado įvairių kolizijų, neaiškumų, kuriuos palaipsniui turi išaiškinti ir ištaisyti įstatymų leidėjas, normų tikrąją prasmę atskleisti padeda Aukščiausiųjų Teismų formuojama praktika. Todėl manytina, jog šio darbo tema atsižvelgiant į tai kas pasakyta, yra tikrai aktuali, nes ir darbuotojų materialinės atsakomybės institutui yra nesvetimos vardintos problemos, čia vis dar kyla diskusijų, aptinkama spragų, kurių šalinimo būdai bus pasiūlyti šiame darbe.

Originalumas. Darbo originalumas pasireiškia lyginamosios valstybės pasirinkimu. Pažymėtina, jog Latvija- tai valstybė turinti panašią istorinę patirtį- vos keliais mėnesiais vėliau nei Lietuva, taip pat išsivadavo iš Sovietų Sąjungos bei pradėjo

nepriklausomos valstybės kelią. Pasirinkimą lėmė susidomėjimas bei noras pažvelgti į teisinį reglamentavimą šioje valstybėje bei palyginti, kiek reglamentuodama darbuotojų materialinės atsakomybės institutą pažengė ši valstybė lyginant su Lietuva, kokią reglamentavimo kryptį pasirinko. Pabrėžtina, jog darbuotojų atsakomybė už darbdaviui padarytą žalą čia didžiaja dalimi reglamentuojama civilinės teisės normomis.

Objektas. Šio darbo objektas yra darbuotojų materialinės atsakomybės Lietuvos darbo teisėje bei Latvijos civilinėje teisėje institutas, jo reglamentavimo bei praktinio taikymo problemos.

Dalykas. Darbo tyrimo dalyką sudaro kelios dalys: visų pirma, tiriamos materialinės atsakomybės prielaidos bei samprata Lietuvoje bei Latvijoje, tuomet pereinama prie darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygų tyrimo, skirtingų šios atsakomybės rūšių taikymo abiejose valstybėse bei konkrečios žalos atlyginimo tvarkos.

Tikslas- teoriniu bei praktiniu lygmenimis lyginamuoju metodu iširti darbuotojų materialinės atsakomybės institutą Lietuvos bei Latvijos Respublikose, identifikuoti šio instituto reglamentavimo abiejose valstybėse spragas bei pateikti siūlymus įstatymui leidėjui dėl normų tobulinimo.

Keliami uždaviniai, kurių pagalba bus pasiektas darbo tikslas-

1. Išanalizuoti materialinės atsakomybės prielaidas bei sampratą Lietuvoje bei Latvijoje.
2. Pateikti darbuotojų materialinės atsakomybės sampratą, iširti šios atsakomybės taikymo sąlygų abiejose valstybėse ypatumus.
3. Tirti atskiras darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis bei jų taikymo abiejose valstybėse ypatumus.
4. Išanalizuoti darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymo bei atlyginimo tvarką.
5. Identifikuoti materialinės atsakomybės reglamentavimo Lietuvoje bei Latvijoje spragas bei privalumus, pasiūlyti spragų šalinimo būdus.

Šaltiniai. Minėtini šie svarbiausieji norminiai teisės aktai, kuriais remiamasi darbe: Lietuvos bei Latvijos Respublikų Konstitucijos, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas, Akcinių bendrovių įstatymas Latvijos

Respublikos darbo įstatymas, Latvijos Respublikos civilinis įstatymas, Komercinis įstatymas, ki ti įstatymai bei poįstatyminiai aktai. Taip pat darbe gausiai remtasi lietuvių bei latvių mokslininkų, tarp kurių – V. Nekrašas, I. Nekrošius, V. Mikelėnas, A. Pranckevičius, T. Bagdanskis, R. Macijauskienė, K. Torgāns., I. Gailums, A. Bitāns, J. Kalnia, R. Dindune, K. Platā, L. Kasatkina, darbais. Pakankamai daug dėmesio skirta ir Lietuvos bei Latvijos Aukščiausiojo Teismo praktikos, susijusio su darbuotojų materialine atsakomybe, analizei. Pažymėtina, jog nėra jokių Latvijos mokslininkų darbų, taip pat teismų praktikos lietuvių, rusų arba anglų kalba, todėl visi šie darbe naudoti šaltiniai buvo versti iš latvių kalbos.

Metodai. Tiriant darbuotojų materialinės atsakomybės institutą Lietuvoje bei Latvijoje buvo taikyti šie mokslinio pažinimo metodai: loginės analizės, lyginimo, apibendrinimo, sisteminės analizės, sintezės, lingvistinis, istorinis.

Loginės analizės metodas taikytas analizuojant darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančius norminius teisės aktus, tiriant specialiąją literatūrą. Lyginimo metodas taikytas lyginant Lietuvos bei Latvijos teisės aktus. Apibendrinimo metodas taikytas darant apibendrinimus bei išvadas. Sisteminės analizės metodas pasitelktas analizuojant darbo bei civilinės teisės nuostatas materialinės atsakomybės kontekste. Sintezės metodas taikytas apibrėžiant sąvokas. Lingvistinis metodas taikytas aiškinant Darbo kodekse vartojamus terminus. Istorinis metodas taikytas atskleidžiant teisinio reglamentavimo pokyčius.

1. Lietuvos ir Latvijos materialinės atsakomybės samprata ir rūšys: lyginamieji aspektai.

Lietuvos Respublikos 48 straipsnis numato, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.¹ Taigi, minėtas straipsnis numato kiekvieno žmogaus teisę į darbą.

Darbo teisiniai santykiai atsiranda dėl to, jog šių santykių subjektai turi tam tikrų tikslų- darbuotojai turi tikslą užsidirbti lėšų pragyvenimui ir užsiimti socialine veikla, o darbdaviai- gauti pelno. Tai pasiekama darbuotojams vykdant darbinės funkcijas pagal darbdavio nurodymus ir naudojantis darbdavio įrankiais ir priemonėmis. Taip pat darbdavys turi užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas. Darbinių funkcijų vykdymo metu kyla žalos atsiradimo rizika. Žala gali atsirasti tiek tam tikram turtui, tiek ir žmogaus sveikatai. Kalbant apie darbuotoją, galima pažymėti, jog dažniausiai kyla žalos atsiradimo jo sveikatai grėsmė, o kalbant apie darbdavį- jo turtui.

Prielaidos materialinei atsakomybei atsirasti yra Lietuvos Respublikos Konstitucijos II skirsnio "Žmogus ir valstybė" 23 straipsnis, kuris numato, jog nuosavybė neliečiama. Nuosavybės teises saugo įstatymas.² Ši nuostata įtvirtina savininko- nuosavybės turėtojo – teisę laisvai valdyti turimą turtą, naudotis bei disponuoti juo, taip pat reikalauti, kad kiti asmenys nepažeistų minėtų teisių. Valstybė turi pareigą užtikrinti, kad į nuosavybę nebus kėsinamasi. 19 bei 21 straipsniai įtvirtina žmogaus asmens neliečiamumą bei teisės į gyvybę apsaugą.³

Analogiškas nuostatas aptinkame ir Latvijos Respublikos Konstitucijos VIII skyriaus "Pagrindinės žmogaus teisės" 105 straipsnyje, kuris numato, jog kiekvienas asmuo turi teisę į nuosavybę bei 93 straipsnis- teisę į gyvybę saugo įstatymas.⁴

Taigi, pažeidus minėtas teises ir padarius joms žalą, žalą padaręs asmuo turi ją atlyginti.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnis numato, jog asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas.⁵

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios.1992, Nr. 33-1014.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Latvijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>>.

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

Materialinę atsakomybę bendriausia prasme galima apibrėžti kaip darbuotojo ir darbdavio pareigą atlyginti vienas kitam padarytą žalą, atsiradusią pažeidus tarpusavio pareigas.

V. Nekrašas materialinę atsakomybę apibrėžia plačiau: materialinė atsakomybė yra valstybės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka ir kad būtų apginti nukentėjusiosios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai.⁶ Šiam materialinės atsakomybės apibrėžimui pritaria ir kiti teisininkai, tarp kurių- A. Pranckevičius, A. Macijauskienė.

T. Bagdanskis pateikia dar platesnę materialinės atsakomybės sąvoką- materialinė atsakomybė- tai turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus, neatlikdamas savo pareigų ar atlikdamas jas netinkamai, turinti kompensacinių bei apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai, arba darbo įstatymų nustatytu dydžiu, užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą.⁷ Mūsų nuomone, ši sąvoka labiausiai atspindi materialinės atsakomybės esminius elementus, tikslus, nors antra vertus- savo konstrukcija ji yra gan gremėzdiška.

Pažymėtina, kad materialinės atsakomybės sąvoka Latvijos darbo teisėje nebevertinama nuo 2002 metų, kai buvo priimtas Darbo įstatymas, pakeitęs iki tol galiojusį Darbo įstatymų kodeksą. Įstatymų leidėjo pozicija pasikeitė ir jis priskyrė darbuotojų ir darbdavių atsakomybę prie civilinės atsakomybės.

Civilinė atsakomybė pagal Latvijos teisę- tai prievolė, kuri atsiranda kaip neteisėtos veikos rezultatas, papildo, pakeičia jau atsiradusią prievolę arba atsiranda iš naujo (delikte) ir kuri pasireiškia pareiga panaikinti arba sumažinti neteisėtos veikos pasekmes atlyginant nuostolius, sumokant turtinę kompensaciją, delspinigius arba kitaip suteikiant satisfakciją nukentėjusiajam, kurios įvykdymas garantuojamas valstybės prievartos priemonėmis.⁸ Civilinė atsakomybė atsiranda iš sutarties, delikto, kvazi delikto. Darbo teisės subjektų atsakomybė atsiranda iš darbo sutarties.

Darbuotojų ir darbdavių civilinė atsakomybė yra viena iš civilinės atsakomybės rūšių. Tačiau prendžiant žalos padarymo bei atlyginimo klausimus taikomos ne tik Civilinio įstatymo nuostatos, bet ir Darbo įstatymo. Darbo įstatymo nuostatos yra

⁶ NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 9.

⁷ BAGDANSKIS T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*: daktaro dis. Soc. Mokslai: (016), 2005. P. 45.

⁸ TORĢĀNS K. *Saistību tiesības I daļa*. Rīga : 2006. P. 205.

specialiosios Civilinio įstatymo atžvilgiu.⁹ Nei vienas iš šių aktų nepateikia specialiosios darbuotojų ir darbdavių civilinės atsakomybės sąvokos, tačiau galime pabandyti ją apibrėžti. Darbuotojų ir darbdavių civilinė atsakomybė- tai turtinė prievolė, pasireiškianti pareiga atlyginti darbo teisinių santykių subjektų vienas kitam ar tretiesiems asmenims neteisėta veika padarytą žalą įstatymų nustatyto dydžiu ir tvarka ir nukentėjusios šalies teise reikalauti tokio žalos atlyginimo.

Taigi, tiek materialinės atsakomybės, tiek civilinės atsakomybės subjektais gali būti tiek darbuotojas, tiek darbdavys.

Materialinė atsakomybė- savarankiška atsakomybės rūšis, kuri gali būti taikoma tiek viena, tiek kartu su kitomis atsakomybės rūšimis- drausmine, baudžiamąja, civiline, administracine. Darbuotojų ir darbdavių civilinė atsakomybė gali būti taikoma kartu su drausmine, administracine bei baudžiamąja atsakomybe.

Paminėtini mūsų tiriamų atsakomybės rūšių (materialinės atsakomybės Lietuvoje bei darbuotojų ir darbdavių civilinės atsakomybės Latvijoje (sutrumpintai- civilinė atsakomybė)) bei kitų atsakomybės rūšių pagrindiniai skirtumai.

Skirtumai nuo drausminės atsakomybės.

Pagrindinis skirtumas yra tai, jog drausminės atsakomybės subjektu gali būti tik darbuotojas, o materialinės ir civilinės atsakomybės- ir darbuotojas, ir darbdavys. Antra, drausminei atsakomybei taikyti nėra būtinas žalos atsiradimas, pakanka pažeisti ar netinkamai vykdyti tam tikrą darbinę pareigą. Trečia, įstatymas nustato baigtinį drausminių nuobaudų sąrašą (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo). Materialinės ir civilinės atsakomybės atveju jokio sąrašo nėra, o žalos atlyginimas dažniausiai pasireiškia pinigine išraiška. Pažymėtina, jog buvo norėta įvesti ir baudą, kaip drausminę nuobaudą, tačiau ši idėja liko taip ir liko Darbo kodekso projekte, ji nebuvo neįgyvendinta.¹⁰

Analogiška drausminės atsakomybės samprata įtvirtinta ir Latvijos darbo įstatyme. Tačiau pažymėtina, jog čia yra tik dvi drausminės nuobaudos- pastaba ir papeikimas.¹¹ Buvo atsisakyta Tarybų darbo teisėje buvusio atleidimo iš darbo kaip drausminės nuobaudos. O, kaip buvo minėta, Lietuvos darbo kodeksas šią nuobaudą numato.

⁹ Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato Civilinių bylų departamento 2007 m. kovo 14 d. nutartis c.b. Nr. SKC-110.

¹⁰ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.2005. T.1. P. 34.

¹¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2007m. gruodžio 1d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

Skirtumai nuo administracinės bei baudžiamosios atsakomybės.

Skirtumai šiuo atveju pasireiškia per tikslą, kuris materialinės ir civilinės atsakomybės atveju yra nuostolių kompensavimas bei buvusios iki pažeidimo padėties atkūrimas, o administracinės bei baudžiamosios atsakomybės- teisės pažeidėjo nubaudimas, kelio naujiems pažeidimams užkirtimas. Skiriasi ir atsakomybės pritaikymo tvarka: turime tris procesus- civilinis, baudžiamasis bei administracinis. Materialinė ir civilinė atsakomybė, kaip jau buvo minėta, šiuo atveju atsiranda pažeidus darbo sutartį, o administracinė ir baudžiamoji- padarius administracinį teisės pažeidimą, baudžiamąjį nusižengimą ar nusikaltimą. Materialinė ir civilinė atsakomybė taikoma nukentėjusiojo iniciatyva, o administracinė ir baudžiamoji- valstybės iniciatyva.

Materialinė atsakomybė ir civilinė atsakomybė Lietuvoje.

Pažymėtina, jog Lietuvoje materialinė atsakomybė, nors būdama darbo teisės institutas, visgi turi glaudžių sąsajų ir daugiau panašumų su civiline atsakomybe, nei skirtumų. Aptarkime tai.

Civilinei atsakomybei taikyti būtinos 4 sąlygos: 1) žala; 2) neteisėta veika; 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos padarymo ir žalos atsiradimo; 4) kaltė. Šios 4 sąlygos taikomos ir mūsų tiriamoms atsakomybės rūšims (jos laikomos bendrosiomis), tačiau vien jų nepakanka, kad atsirastų materialinė atsakomybė, yra būtinos dar 2 specialiosios sąlygos- šalys turi būti susijusios darbiniais santykiais bei žala turi būti padaryta einant darbo pareigas¹² Antra, tai yra neigiama turtinė reakcija, nukreipta į pažeidėją ir vykdoma privataus asmens- nukentėjusiojo- naudai, o ne viešojo subjekto naudai, valstybė į intereso gynimą įsikiša tik tuo atveju, jei žalą padaręs asmuo savanoriškai jos neatlygina. Trečia, atsakomybė nukreipiama į nukentėjusiojo turtą, o ne į jo asmenį. Ketvirta, atsakomybė realizuojama privataus asmens iniciatyva (jei asmuo neprašo atlyginti žalą, tai pažeidėjas ir neprivalo to daryti, teisėsaugos institucijos neįpareigoja).¹³

Kalbant apie skirtumus, pažymėtina, jog materialinė atsakomybė kyla iš darbo teisinių santykių, kurie atsiranda iš darbo sutarties, o civilinė atsakomybė kyla iš sutartinių santykių arba iš delikto. Skiriasi atsakomybės dydis, žalos atlyginimo tvarka, nuostoliams išaiškinti numatyti terminai.

¹²Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

¹³ BAGDANSKIS T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*: daktaro dis. Soc. Mokslai: (016), 2005. P. 38.

Latvijoje. Kalbant apie Latviją, minėti argumentai negali būti taikomi. Šioje šalyje, kaip buvo minėta, apskritai atsisakyta “materialinės atsakomybės“ sąvokos, yra taikoma civilinė atsakomybė, kuri pasireiškia tam tikra specifika, kadangi subjektai yra ypatingi- darbuotojas ir darbdavys, taip pat darbuotojų ir darbdavių civilinei atsakomybei būdingos šiek tiek skirtingos sąlygos, atsakomybės dydis, be to, ji atsiranda darbo sutarties pagrindu.

Materialinės atsakomybės rūšys

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (LR darbo kodekso) 245 straipsnis numato, jog materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.¹⁴ Pagal minėtus subjektus galime išskirti 2 materialinės atsakomybės rūšis:

- 1) darbuotojų materialinė atsakomybė;
- 2) darbdavio materialinė atsakomybė.

Darbuotojo materialinė atsakomybė- tai teisinė atsakomybė, kai darbuotojas įpareigojamas atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo neteisėtų veiksmų arba darbo pareigų neatlikimo.¹⁵

Darbdavio materialinė atsakomybė – tai teisinė atsakomybė, kai darbdavys turi atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbinių pareigų neatlikimo arba netinkamo atlikimo.

Pažymėtina, jog nei Latvijos darbo įstatyme, nei civiliniame įstatyme nėra atsakomybės sąvokos, skirstymo į rūšis, tačiau vertinant šiuos aktus sistemiškai, galime identifikuoti, kad tokių rūšių esama, nors darbuotojų ir darbdavių atsakomybė aptariama skirtinguose skyriuose ir straipsniuose, vieningo instituto nėra.

Darbuotojo civilinė atsakomybė- pareiga atlyginti žalą, padarytą darbdaviui dėl darbo neatlikimo, netinkamo atlikimo arba kitų neteisėtų veiksmų, jeigu nėra tai pateisinančių priežasčių.¹⁶

Darbdavio civilinė atsakomybė- pareiga atlyginti žalą atsiradusią dėl netinkamų darbo sąlygų sudarymo, taip pat žalą darbuotojo nuosavybei, kurią darbo sutartyje sulygta naudoti darbe.¹⁷

Manytume, jog atsakomybės skirstymas į rūšis pagal subjektus turi didelę reikšmę, kadangi patys subjektai yra labai skirtingi. Darbuotojas yra ekonomiškai

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

¹⁵ BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?//* Juristas. 2004, Nr 2. P.7.

¹⁶ KALNIA J. *Darba likuma komentāri.* Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007. P. 77.

¹⁷ TROFIMENKO J. *Darbo teisė.* Paskaitų konspektai. Ryga: 2005.

silpnesnė šalis, labiau pažeidžiamas, todėl negalime taikyti vienodų atsakomybės principų jam ir darbdaviui.

Šio darbo objektas yra darbuotojų materialinė atsakomybė, lyginant Lietuvos bei Latvijos teisės aktus, todėl darbdavių materialinė atsakomybė plačiau aptariama nebus.

2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos Lietuvoje ir Latvijoje.

Išskiriamos tokios pagrindinės darbuotojų materialinės atsakomybės pagal Lietuvos darbo teisę bei Latvijos civilinę teisę funkcijos:

- 1) kompensuoti darbdaviui padarytus nuostolius;
- 2) veikia kaip prevencinė, auklėjamoji priemonė.

Tiek Lietuvos darbuotojų materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, tiek Latvijos darbuotojų civilinė atsakomybė yra savarankiškos atsakomybės rūšys. Todėl gali būti taikomos nepaisant to, ar darbuotojas buvo patrauktas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn už veiksmus, kuriais buvo padaryta žala įmonei.¹⁸

Materialinei atsakomybei atsirasti būtinas juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindas. Juridinį materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindą sudaro įstatymai, kiti teisės aktai, kuriais remiantis kaltajam asmeniui taikoma teisinė atsakomybė.¹⁹

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo padaroma žala (faktinis pagrindas), tačiau jis turi turėti visus elementus, kuriuos įprasta vadinti materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygomis.

LR darbo kodekso 246 straipsnis numato 6 darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, kurios visos yra būtinos jos atsiradimui:

- 1) padaroma žala;
- 2) žala padaroma neteisėta veika;
- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.²⁰

¹⁸ MACIJAUSKIENĖ A. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: LTU, 2003. P. 6.

¹⁹ NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; ČIOČYS P. A., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 347.

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Pirmos keturios sąlygos laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės atsiradimo sąlygomis, o likusios dvi- specialiosiomis, būdingomis tik materialinei atsakomybei. Nesant bent vienos sąlygų, materialinės atsakomybės taikyti nebus galima.

Kalbant apie Latvijos darbuotojų materialinę atsakomybę, pažymėtina, jog ši sąvoka aptinkama tik anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekse, o dabartiniame Darbo įstatyme, įsigaliojusiam 2002 metais, vartojama sąvoka „darbuotojų civilinė atsakomybė“.²¹ Šiai atsakomybei atsirasti būtinos 4 civilinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, kurios yra analogiškos civilinei atsakomybei pagal LR civilinį kodeksą - neteisėta veika, žala, priežastinis ryšys, kaltė.²² Manytume, tikslinga skirti ir kitas 2 Lietuvoje taikomas sąlygas, kadangi ši civilinės atsakomybės rūšis yra speciali- ji taikoma darbuotojams už darbdaviams padarytą žalą, taigi šalys turi būti susijusios darbo teisiniais santykiais. Be to, žala pagal specialią tvarką atlyginama tik tais atvejais, kai ji susijusi su darbine veikla, kitais atvejais- ji atlyginama tik vadovaujantis bendrosiomis Civilinio įstatymo taisyklėmis, o Darbo įstatymo nuostatos netaikomos.

Aptarsime lyginamuoju aspektu kiekvieną sąlygą, kadangi abiejose valstybėse jos pasižymi tam tikra specifika.

Pirmoji būtina sąlyga- žalos padarymas. Žala- tai nukentėjusiojo turtinio ar kitokio intereso pažeidimas, tai yra nukentėjusiojo turtiniai ir kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis neturtiniams interesams.

Taigi, žala gali būti turtinė, kai nukenčia asmens ekonominiai interesai, ir neturtinė, kai nukenčia asmens neturtiniai interesai.²³

Turtinė žala- tai neigiamas poveikis tam tikrai turtinei teisės saugomai vertybei, kuris gali pasireikšti tiek tos vertybės sugadinimu, sunaikinimu, praradimu, jos ankstesnės vertės atkūrimu (tiesioginė žala) , tiek tam tikrų materialiujų vertybių negavimu (netiesioginė žala) . Tiesioginė žala turi būti reali. Netiesioginė žala apskaičiuojama atsižvelgiant į tai, kokią naudą asmuo būtų gavęs analogiškoje situacijoje tęsdamas savo veiklą, jeigu nebūtų padaryta žala. Žalos pinigine išraiška vadinama nuostoliais.

Latvijos civilinio įstatymo 1770- 1772 straipsniuose pateikiama nuostolių samprata. Nuostoliai suprantami kaip bet koks netekimas, kuris gali būti išreikštas pinigais. Nuostoliai gali būti esami (nukentėjusiojo turto sumažėjimas) arba numatomi

²¹ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejumi. P. 7.2.1

²² KALNIA J. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007. P. 77 -78.

²³ MIKELĒNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 342.

(negautas pelnas), pirmuoju atveju išskyla teisė reikalauti kompensacijos, antruoju- teisė į apsaugą.

Atskirai aptartina ir *neturtinė žala*. LR darbo kodekso 250 straipsnis numato, jog darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Taigi, LR darbo kodeksas nurodo sprendžiant visus neturtinės žalos klausimus vadovautis Civiliniu kodeksu. Šiame kodekse pateikiama ir neturtinės žalos sąvoka: tai yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.

Latvijos Civiliniame įstatyme vartojama moralinės žalos sąvoka, kuri apima fizinius ar dvasinius išgyvenimus, sukeltus neteisėtų veiksmų nukentėjusiojo neturinių teisių ar interesų atžvilgiu. Čia nėra konkretizuojama nukentėjusiojo sąvoka, todėl manytina, kad pagal šį straipsnį moralinės žalos atlyginimo gali reikalauti ir juridinis asmuo.

Manytina, jog priimtinesnė sąvoka yra neturtinė žala, nes visų pirma, „moralė“ yra filosofinė kategorija, reiškianti visumą pažiūrų į tai, kas yra gera ir bloga, teisinga ir neteisinga, dora ir nedora. Todėl žala negali būti padaroma moralei, kaip negali būti padaroma teisei. Antra, teisė gina konkrečius objektus, o ne apskritai moralines vertybes. Trečia, teisė gina ir tuos objektus, kurių atžvilgiu moralė gali būti indiferentiška arba kuriems moralės kategorija apskritai nevirtotina (pavyzdžiui, dalykinė reputacija). Todėl sąvoka „neturtinė žala“ yra tikslesnė jau vien dėl to, kad ji apima ir žalos juridiniam asmeniui padarymą.²⁴

Neturtinės žalos atlyginimu siekiama nukentėjusiajam (darbdaviui) kompensuoti patirtus išgyvenimus bei suteikti tam tikrą satisfakciją. Čia nėra baudinių elementų.

Kalbant apie darbuotojo padarytą neturtinę žalą reikia išskirti kelis atvejus: žala gali būti padaryta darbdaviui kaip fiziniam asmeniui bei juridiniam asmeniui.

Dažniausiai darbuotojo neturtinė žala darbdaviui juridiniam asmeniui gali pasireikšti kaip darbdavio dalykinės reputacijos pablogėjimas. Tai esti tais atvejais, kai pavyzdžiui, darbuotojas paskleidžia apie darbdavį tam tikrą tikrovės neatitinkančią, neigiamą informaciją (tokiais atvejais ginčui pasiekus teismą, jis privalo įrodyti informacijos tikrumą, jei nori išvengti atsakomybės). Taip pat darbuotojas gali sudaryti

²⁴ AMBRASIENĖ A.; BARANAUSKAS E.; BUBLIENĖ D., et al. *Civilinė teisė. Prievolių teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P. 194.

neigiamą įspūdį apie darbdavį, jei kitų asmenų akivaizdoje netinkamai atlieka savo pareigas- dirba vangiai, nekokybiškai, nepagarbiai elgiasi, etc.

Darbdaviui fiziniam asmeniui neturtinė žala gali atsirasti minėtais atvejais, o taip pat ir tais atvejais, kai pasikėsinama į darbdavio sveikatą ar gyvybę. Darbuotojas, būdamas nepatenkintas dėl jam mokamo atlygio ar kitų priežasčių gali panaudoti fizinę jėgą.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (LR civilinis kodeksas) numato, neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Tačiau neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais.²⁵ Latvijoje moralinė žalos buvimo nereikia įrodinėti dar ir tais atvejais, kai ji buvo padaryta moralei, seksualinio apsisprendimo laisvei, laisvei, garbei ir orumui arba šeimai, nepilnamečiams. Visais kitais atvejais reikia įrodinėti jos buvimą.²⁶

Įdomu tai, jog pirmą kartą neturtinės žalos atlyginimo būtinybė buvo numatyta 1990 m. vasario 9d. Spaudos ir kitų masinės informacijos priemonių įstatyme, o priėmus šį įstatymą neturtinės žalos atlyginimas įteisintas ir papildant nauju straipsniu Civilinį kodeksą. Šis papildymas tapo pirmuoju neturtinės žalos atlyginimą įtvirtinančiu atveju ne tik Lietuvoje, bet ir tuometinėje TSRS.²⁷

Antroji sąlyga- neteisėta veika. Nei LR darbo kodeksas, nei Latvijos darbo įstatymas nepateikia darbuotojo neteisėtos veikos apibrėžimo. Manytume, jog tai yra tokia darbuotojo veika, kuri yra priešinga įstatymui ir pasireiškia imperatyviniuose teisės aktuose, arba jiems neprieštarujančioje darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar kituose aktuose numatytos darbinės pareigos neatlikimu arba atlikimu tokių veiksmų, kuriuos šie aktai draudžia atlikti. Taigi tai gali būti tiek veikimas, tai yra neteisėti aktyvūs veiksmai (pavyzdžiui, darbuotojas atskleidžia komercinę paslaptį), tiek neveikimas, tai yra pasyvus elgesys (pavyzdžiui, nesilaikoma darbų saugos taisyklių reikalavimų). Atsakomybė dėl neveikimo iškils tik tuo atveju, jei darbuotojui buvo reali galimybė pasielgti tinkamai, bet jis to nepadarė.

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

²⁶ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. gruodžio 1d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

²⁷ MIKELĖNIENĖ D; MIKELĖNAS V. *Neturtinės žalos kompensavimas* // Justitia. 1998, Nr. 2(14). P. 9.

Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo teisė (jai padaroma žala). Tie abu momentai glaudžiai susiję ir yra būtini, kad galima būtų taikyti darbuotojų materialinę atsakomybę.²⁸

Neteisėta veika negali būti laikomas tokios pareigos pažeidimas, kuri yra neteisėta.

Įstatymas numato atvejus, kuomet žalos padarymas nebus laikomas neteisėtu. Tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje skiriami tie patys atvejai:

Būtinasis reikalingumas- tai tokie veiksmai, kuriais asmuo priverstas padaryti žalos dėl to, kad siekia pašalinti jam pačiam, kitiems asmenims ar jų teisėms, visuomenės ar valstybės interesams gresiantį pavojų, išvengdamas gresiančios didesnės žalos atsiradimo žalą patyrusiam ar kitam asmeniui, jeigu žalos padarymas tomis aplinkybėmis buvo vienintelis būdas išvengti didesnės žalos (pavyzdžiui, darbuotojas, siekdamas išgelbėti kitą darbuotoją iš gaisro, išlaužia duris).

Būtinoji gintis- tai veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ir valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsینimosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtiniosios ginties ribos (pavyzdžiui, kai darbdavys užpuola darbuotoją, o šis gindamasis sužaloja darbdavį).

Nenugalima jėga- tai neišvengiamos, nekontroliuojamos bei nepašalinamos aplinkybės, kurios nebuvo ir negalėjo būti numatytos ir dėl jų atsirado žala²⁹(pavyzdžiui, žala darbdaviui atsiranda dėl to, kad sustojo produkcijos gamyba, o tai buvo sąlygota tam tikros stichinės nelaimės, tokios kaip audra ar potvynis, arba jeigu prasidėjo karas).

Esant minėtoms aplinkybėms atsiradusi žala neturi būti atlyginama.

Latvijoje taip pat nurodomas papildomas atvejis, kuomet darbuotojas neatlygina žalos, jeigu ši žala atsirado dėl normalios ūkinės rizikos. Pažymėtina, jog ši nuostata buvo ir iki LR darbo kodekso priėmimo galiojusiame Darbo įstatymų kodekse. Tačiau manytina, jog pasikeitus nuosavybės formoms, jos valdymo ir gamybos organizavimo tvarkai, dabar tokia bendroji nuostata nepriimtina. Padaugėjus savininkų, gamybinė ūkinė rizika tenka daug platesniam asmenų ratui- darbdaviams. Tačiau asmenų, dirbančių gamyboje pagal darbdavio nurodymus (jei jie nėra aiškiai neteisėti), darbo, nors dėl jo padaroma žala, negalima laikyti neteisėta veika.³⁰

²⁸ NEKROŠIUS I.; NEKRAŠAS V.; DAMBRAUSKAS A., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1998. P. 225.

²⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³⁰ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 358.

Žala neatlyginama ir tais atvejais, kai jos atsiradimą arba padidėjimą lėmė paties nukentėjusiojo, šiuo atveju darbdavio, veiksmai, kuriais jis nesudarė darbuotojui sąlygų išsaugoti turta, arba ją lėmė trečiųjų asmenų veiksmai, už kuriuos nei darbuotojas nei darbdavys neatsako.

Latvijos darbo įstatymas detaliau reglamentuoja šį klausimą. Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnio 1, 2 dalys numato, jog darbuotojas gali būti visiškai arba dalinai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės dėl darbdaviui padarytų nuostolių, jeigu pats darbdavys dėl netinkamo nurodymų davimo ar dėl nesugebėjimo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas yra taip pat atsakingas dėl žalos atsiradimo. Nustatydamas darbo sąlygas darbdavys turi atsižvelgti į darbo saugos įstatyme bei Ministrų Kabineto 2002 m. kovo 19 d. taisyklių Nr. 125 "Darbų saugos reikalavimai darbo vietose" reikalavimus.³¹

Pagal Latvijos civilinio įstatymo 1776 straipsnį nukentėjusysis negali reikalauti atlyginti žalą, jeigu jis, veikdamas pakankamai rūpestingai, galėjo žalos išvengti.³² Paašškinti šią nuostatą pateikiamas toks pavyzdys: jeigu darbuotojas neateina į darbą ir todėl vėluojama įvykdyti užsakymą, ne visada darbdavys galės išieškoti iš darbuotojo nuostolius, netgi jeigu tokie atsirastų, kadangi šį skubų darbą galbūt buvo galima patikėti kitam darbuotojui, tokiu būdu išvengiant nuostolių.³³

Taigi, darbuotojo atsakomybės apimtis nustatoma atsižvelgiant į įvairias aplinkybes, ypačingai kreipiant dėmesį į darbdavio ir darbuotojo kaltės dalis (vertinama, kurio kaltė didesnė).

Minėtos nuostatos taip pat turi būti taikomos, kai darbdavys neįspėjo darbuotojo dėl nuostolių atsiradimo rizikos, kurios darbuotojas nenumatė ir negalėjo numatyti, taip pat, kai darbdavys nesiėmė tinkamų veiksmų, kad išvengti ar sumažinti žalą.³⁴

Pavyzdžiui, darbdavys davė brokuotų žaliavų darbuotojui ir dėl to pagaminta produkcija buvo netinkama. Tokiu atveju, darbuotojas bus atsakingas tik tiek, kiek buvo jo kaltės, jeigu išvis ji buvo. Darbuotojas nebus atsakingas už atsiradusius nuostolius, jeigu prieš pradėdamas darbą jis perspės darbdavį dėl broko galimybės, kadangi pateiktos žaliavos yra blogos.³⁵

³¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

³² Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. gruodžio 1d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

³³ GAILUMS I. *Darba Likums. Komentāri. Tiesu prakse*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja, 2002. 2. grāmata. P. 37.

³⁴ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

³⁵ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2. sejmū. P. 7.2.5.

Manytume, jog abiejų valstybių darbo įstatymuose galėtų būti įtvirtinta nuostata, jog darbdavys (kurį šiuo atveju atstovauja įmonės vadovas, ar jo įgaliotas asmuo) turi teisę visiškai ar dalinai atleisti darbuotoją nuo pareigos atlyginti nuostolius, atsižvelgiant į žalos padarymo ir kitas aplinkybes, tačiau paliekant įmonės savininkui galimybę riboti tokią teisę.

Kita sąlyga- priežastinis ryšys, kuris yra suprantamas kaip objektyviai tarp reiškinių egzistuojantis ryšys, kuris gali būti žmogaus nustatytas ir patikrintas. Materialinei atsakomybei atsirasti yra nustatinėjamas priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo. Kartais šį ryšį nustatyti gali būti sunku, kadangi žalos atsiradimą galėjo įtakoti keletas veiku. Tokiu atveju turima išsiaiškinti, kurie būtent veiksmai ją sukėlė. Svarbiausias yra tiesioginis priežastinis ryšys- kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala (pavyzdžiui, darbuotojas sudaužo įrengimą). Netiesioginis priežastinis ryšys esti tais atvejais, kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su žala, tačiau toks ryšys lemia materialinės atsakomybės atsiradimą, tik tuo atveju, jei tai įsakmiai nurodyta norminiuose teisės aktuose.³⁶ Šiuo atveju, toks aktas yra LR darbo kodeksas, kurio 253 straipsnio 7 punktą numato, jog darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią, dėl to, jog nesiiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginiams vertybėms grobti.³⁷ Iš straipsnio formuluotės matyti, jog ne pats darbuotojas gamina blogą produkciją ar grobė vertybes, bet kiti asmenys. Apie tai pranešus ar kitaip sustabdžius jų veiksmus būtų užkirstas kelias žalos atsiradimui.

Priežastiniam ryšiui įrodyti būtina nustatyti, kad : a) asmuo turėjo teisinę pareigą; b) pareiga buvo pažeista; c) pažeidimu padaryta žala; d) nėra kitų pašalinių aplinkybių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę.³⁸

Latvijoje priežastimi laikomas reiškinys arba reiškinų visuma, kuri tam tikrose aplinkybėse tiesiogiai lemia kito reiškinio atsiradimą. Ji charakterizuojama per tam tikrus požymius: 1) objektyvumas ir visuotinumumas, 2) reikalingumas ir vienareikšmiškumas, 3) tam tikras nusakytas nuoseklumas.³⁹

³⁶ BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą?* // Juristas. 2004. Nr 2. P. 8.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³⁸ NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; ČIOČYS P. A., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008. P. 353.

³⁹ TORGANS K. *Civilinės atsakomybės sąlygos* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 15d.]. Prieiga per internetą:

<<http://64.233.183.104/search?q=cache:1Rn0rww0TOgJ:home.lanet.lv/~gunarss/parskata%2520lekc/saistibu%2520ties/Civilt%2520atb%2520pamati%2520un%2520apm%C4%93rs.ppt+K.Torg%C4%81ns.+%E2%80%9Esaist%C4%ABbu+ties%C4%ABbas+I%E2%80%9D+,+205.+lpp&hl=lv&ct=clnk&cd=1>>.

Priežastinis ryšys esti tais atvejais, kai vienas reiškinys tam tikrose aplinkybėse dėsningai sudaro kitą būtiną reiškinį. Pirmą vadina priežastimi, antrą - pasekmėmis.⁴⁰

Priežastinis ryšys gali būti tiesioginis, kai žala yra natūralus ir neišvengiamas neteisėtos veikos rezultatas bei netiesioginis, kai žalą lemia tam tikrų aplinkybių ar santykių atsiradimas. Taip pat skiriamas ir atsitiktinis priežastinis ryšys- kuomet žala atsiranda dėl atsitiktinio įvykio ar nenugalimos jėgos. Pastarieji nuostoliai neturi būti atlyginami.⁴¹

Darbuotojo civilinei atsakomybei atsirasti būtina nustatyti, jog darbuotojo neteisėta veika tiesiogiai lėmė žalos darbdaviui atsiradimą. Taigi, būtina konstatuoti tiesioginį priežastinį ryšį. Nusakant priežastinį ryšį, reikia atsižvelgti į tai, kad skirtingos aplinkybės tarpusavyje veikia skirtingai, ir todėl konkretus reiškinys gali nebūti būtinybės rezultatas, galimybė ne visada tampa tikrove.⁴²

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą sprendė priežastinio ryšio nustatymo klausimus savo bylose. Vienoje iš jų Teismas nustatė tokias faktines aplinkybes: A. R. buvo gydoma Vilniaus infekcinėje universitetinėje ligoninėje. Buvo atlikti įvairūs medicinos tyrimai ir skirtas gydymas, tačiau nebuvo atlikta širdies echoskopija, todėl tikroji ligos diagnozė nenustatyta. A. R. gydžiusioms ir konsultavusioms gydytojoms buvo žinoma, kad ligonė serga įgimta širdies liga, tačiau nebuvo imtasi reikiamų priemonių ligai diagnozuoti. Vėliau ligonė buvo gydoma Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikose, kur atlikti įvairūs tyrimai, tačiau tik pablogėjus būklei buvo atlikta širdies echoskopija ir nustatytas širdies abscesas. Abiejose gydymo įstaigose nebuvo parodytas reikiamas dėmesys sunkiai sergančiai A. R., medicinos pagalba suteikta nepilnai, kardiologinis tyrimas atliktas pavėluotai, reikiamas gydymas laiku nepaskirtas, ir tai lėmė A. R. mirtį. Deontologinės teismo medicinos ekspertizės išvadose konstatuota, kad Infekcinėje ligoninėje medicinos pagalba A. R. buvo suteikta nepilnai, Santariškių klinikose ligonei pavėluotai nustatyta tikroji ligos diagnozė, nebuvo laiku atlikti reikiami tyrimai. Ekspertizės išvadose nurodyta, jog tai tiesiogiai susiję su A. R. mirtimi. Todėl teismas sprendė, jog medikų veiksmai buvo tiesioginiame priežastiniame ryšyje su A. R. mirtimi, todėl jie privalo atlyginti padarytą žalą.⁴³

Taip pat Teismas konstatavo, jog profesinės gydytojo atsakomybės atveju būtina turėti galvoje gydytojo profesijos, jo teikiamų paslaugų, šios veiklos metu tarp gydytojo ir

⁴⁰ AUTORU KOLEKTĪVS, DARBA GRUPAS VADĪTĀJS DOC. DR.IUR: I.KRASTIŅŠ. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.P. 43.

⁴¹ BITĀNS A. *Civiltiesiskā atbildība un tās veidi*. Rīga: AGB, 1997. P. 34.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18d. nutartis c. b. O.Rysis v. VŠĮ Santariškių klinikos, Nr.3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.

paciento susiklostančių santykių specifika. Paprastai gydytojas negali garantuoti, kad bus pasiektas konkretus rezultatas, pvz., kad ligonis bus išgydytas. Teismų praktikoje pripažįstama, kad pacientą ir gydytoją (sveikatos priežiūros įstaigą) sieja tokia prievolė, kurioje gydytojas turi pareigą užtikrinti, kad prievolė būtų vykdoma dedant maksimalias pastangas, t.y. užtikrinant maksimalų atidumo, rūpestingumo, atsargumo ir kvalifikuotumo laipsnį.⁴⁴

Kaltė kaip materialinės atsakomybės sąlyga. LR darbo kodekse kaltės sąvoka nepateikiama. LR civilinio kodekso 6 knygos 243 straipsnio 3 dalyje teigiama, jo asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.⁴⁵ Manytume, jog dėl darbo bei civilinės teisės šakų artimumo, teisinga būtų laikyti, jog, kaip ir civilinėje teisėje, dabartinėje Lietuvos darbo teisėje yra įtvirtinta objektyvinė kaltės samprata. Vertinant asmens kaltę pirmiausia atsižvelgiama į žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykį.⁴⁶ Šiuo atveju, darbuotojo veiksmai yra lyginami su protingo žmogaus. Jei šis analogiškoje situacijoje būtų pasielgęs taip pat, tai žmogaus kaltės nėra.

Mūsų nuomonė iš esmės kertasi su V. Nekrašo pozicija, kadangi pastarasis teigia, jog kaltė- tai asmens elgesio, veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių- žalos atsiradimo psichinis santykis.⁴⁷ (tai analogiška samprata baudžiamojoje teisėje įtvirtintai kaltės sampratai, taip pat Darbo įstatymų kodekse buvusiai įtvirtintai sampratai).

Skiriamos tokios kaltės formos: tyčia bei neatsargumas.

Tyčia laikomas toks asmens elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalos arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti.⁴⁸

Latvijos civilinio įstatymo 1641 straipsni tyčią apibrėžia labai lakoniškai ir „manytume, nelogiškai- tyčia laikomas bet koks piktavališkas žalos padarymas.“⁴⁹ Ši nuostata aiškinama Civilinio įstatymo komentaruose: piktavališkumas (pikti kėsmai) – tai tai sąmoningas noras padaryti neteisėtą veiką. Apimami tiek noro, tiek suvokimo

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001m. vasario 7d. nutartis c. b. Alytaus elektros tinklai v. V.Lapinskas. Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.

⁴⁷ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P.359.

⁴⁸ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 339.

⁴⁹ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 16d.]. Prieiga per internetą:

<<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

elementai. Nėra būtinas noras tais veiksmais sukelti žalingas pasekmes, gali būti ir leidimas joms įvykti.⁵⁰

Neatsargumas pagal Lietuvos civilinę teisę suprantamas kaip asmens (darbuotojo) elgimasis nepakankamai apdairiai, atidžiai, rūpestingai.

Pagal kaltės laipsnį neatsargumas skirstomas į paprastą ir didelį.

Didelis neatsargumas- tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas⁵¹ (pavyzdžiui, darbuotojas pakliūna į avariją ir sudaužo automobilį, dėl to , kad tamsiu paros metu važiuoja neįsijungęs šviesų). Paprastas neatsargumas- tai griežtesnių rūpestingumo, atidumo taisyklių pažeidimas ⁵² (pavyzdžiui, specialių naudojimosi tam tikru įrengimu instrukcijų nesilaikymas).

Neatsargumo atveju, priešingai nei tyčios, atlygintinos žalos dydis gali būti mažinamas. Šiuo klausimu pasisakė Aukščiausiasis teismas. Trumpai aptarsiu bylos fabulą: atsakovas J. J. vairuodamas automobilį, kuriuo buvo transportuojamas atsakovui priklausantis balninis vilkikas, pažeidė kelių eismo taisykles ir sąstatu kliudė viaduką, dėl to buvo apgadintas transportuojamas ieškovui priklausantis vilkikas. Sąstatas kliudė viaduką, nes transportuojamas vilkikas buvo netinkamai pakrautas ir jo aukštis viršijo leistiną aukštį. Atsakovas buvo pasirašęs visišką materialiosios atsakomybės sutartį. Teismas savo nutartyje konstatavo, jog Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kadangi nagrinėjamu atveju žala nebuvo padaryta tyčiniiais atsakovo veiksmais, tai teismas, nustatęs aplinkybes, turinčias reikšmės žalos atsiradimui, galėjo spręsti klausimą dėl atlygintinos žalos dydžio sumažinimo. Kolegija atsižvelgė į tai, kad 32 152,28 Lt žala fiziniam asmeniui yra labai didelė, žala darbdaviui buvo padaryta dėl neatsargumo, krovinio pakrovimas į atsakovo vairuojamą automobilį buvo vykdomas užsienio valstybės teritorijoje, tai tam tikra prasme ap sunkino jo galimybę tinkamai įvykdyti darbdavio nurodymus dėl vilkiko pakrovimo, be to, atsakovo žmona yra bedarbė, šeima augina tris vaikus, taip pat į tai, kad nėra paneigti atsakovo paaiškinimai, jog ant viaduko, kurį kliudė kroviny, nebuvo aukštų ribojančių

⁵⁰ Torgāns K. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības. Rīga:Mans īpašums, 2000. P. 148.

⁵¹ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė.* Vilnius: Justitia, 2003. P. 339.

⁵² *Ibid.*

ženklų. Todėl atlygintinos žalos dydis mažinamas 50 procentų.⁵³ Taigi matome, jog viena iš priežasčių mažinti atlygintinos žalos dydį šiuo atveju buvo kaltės forma.

Latvijos civilinio įstatymo 1640 straipsnis numato analogiškas neatsargumo rūšis- didelis ir paprastas, o 1641 bei 1642 straipsniuose pateikiamos jų sampratos, šiek tiek besiskiriančios nuo minėtųjų.

Taigi, didelis neatsargumas- tai aukščiausio laipsnio neapgalvotas, lengvabūdiškas, nerūpestingas elgesys, arba kai asmuo su jam patikėta nuosavybe elgiasi mažiau rūpestingai nei su savo nuosavybe, arba jeigu jis paskatina įvykių, kurių žalingumas ir pavojingumas turėjo ir galėjo būti žinomi, eigą⁵⁴. Čia susiduriame su vertinamuoju kriterijumi „ aukščiausio laipsnio“, todėl gali būti keblumų priskiriant tam tikrą elgesį dideliam arba kito laipsnio neatsargumui.

Sprendžiant klausimą dėl žalos atlyginimo ar kitų teisinių pasekmių, didelis neatsargumas prilyginamas tyčiai (piktavališkumui).

Paprastas neatsargumas suprantamas kaip rūpestingumo ir stropumo stoka, kurios neturėtų būti esant atidžiam ir rūpestingam savininkui.⁵⁵

Svarbu paminėti, jog Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnio 4 dalis numato, jog darbuotojas, kurio darbas susijęs su padidinta žalos atsiradimo rizika, bus atsakingas darbdaviui tik tais atvejais, kai žala buvo sukelta tik tyčiniaisiais veiksmais arba dėl didelio neatsargumo.⁵⁶

Šiuo klausimu yra pasisakęs ir Latvijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas. Senatas nustatė tokias bylos aplinkybes: A. T. dirbo automobilių vairavimo instruktoriumi. Vairavimo apmokymo metu, mokinys išvažiavo iš važiuojamosios dalies, automobilį sumėtė ir jis nuvažiavo į griovį bei buvo apgadintas. Tuo būdu darbdaviui buvo padaryta žala. Pagal Latvijos kelių eismo taisyklių 1.46 dalį ir kelių įstatymo 1 straipsnio 28 dalį, fizinis asmuo, kuris mokina asmenį vairuoti transporto priemonę, kuris neturi atitinkamos kategorijos transporto priemonės vairavimo teisių, yra transporto priemonės vairuotojas. Transporto priemonė yra laikoma padidinto pavojaus šaltiniu pagal Latvijos civilinį įstatymą.

Teismas nustatė, jog A.T., nebuvo labai neatsargus, kad jo elgesys nebuvo labai lengvabūdiškas ir nerūpestingas. Teismas pripažino, kad konkrečiomis aplinkybėmis

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. balandžio 4d.. nutartis c. b.Jevgenij Jurgelevič v.UAB “ Girteka”. Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

⁵⁴ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

atsakovas nebuvo labai lengvabūdiškai ar nerūpestingai ignoravęs kokias nors saugumo priemones, negalėjo atlikti kokių nors veiksmų, kurių dėka galėtų išvengti eismo įvykio ar padarytos žalos (nuostolių) darbdaviui. Kelių policija, įvertinusi visas buvusias aplinkybes, pripažino A.T. kaltu dėl minėto ATPK kelių eismo įvykių pažeidimo (ATPK 149(4) straipsnio 20 dalis, 2005 m. sausio 25 d. įstatymo redakcija) ir nubaudė pažeidėją išrašant įspėjimą, tai yra pritaikiusi pačią lengviausią baudą, kas įrodo tai, jog atliktas pažeidimas nėra grubus ir Kelių eismo taisyklių normų paisymo atžvilgiu.

Nekonstatavus didelio atsakovo neatsargumo, vykdamas darbo įsipareigojimus padidėjusios rizikos aplinkybėmis, įstatymų leidyba nėra numačiusi galimybes išieškoti padarytą žalą (nuostolius) iš darbuotojo.⁵⁷

Pažymėtina, jog darbdavys privalo nustatyti sąrašą darbų, kurie susiję su padidėjusia rizika, kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, arba tai turi būti įrašyta darbo sutartyje.⁵⁸

Gali būti ir tokių situacijų, kai konstatuojama mišri kaltė. Ši kaltės rūšis reiškia, jog tiek darbuotojas, tiek darbdavys kalti dėl žalos atsiradimo. Todėl ir žalą jie atlygina kartu, atsižvelgiant į kiekvieno kaltės dydį. Yra įprasta, konstatuojant mišrią kaltę, kiekvieno asmens dalį žalos padaryme nusakyti procentais. Tuomet lengviau apskaičiuoti kiekvieno asmens atlygintinos žalos dydį.⁵⁹

Pagal Lietuvos teisę jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (o sužalojimo ir mirties atvejais- sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.⁶⁰

Pagal Latvijos teisę, darbuotojas visiškai arba dalinai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės dėl darbdaviui padarytų nuostolių, jeigu pats darbdavys dėl netinkamo nurodymų davimo ar dėl nesugebėjimo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas yra taip pat atsakingas dėl nuostolių atsiradimo.⁶¹

Mišrios kaltės klausimu yra priimta Aukščiausiojo Teismo nutartis. Byloje nustatyta, jog atsakovės ieškovo įmonėje dirbo pardavėjomis. Atlikus patikrinimą skyriuje, kuriame pakaitomis dirbo atsakovės, paaiškėjo, kad trūksta prekių už 39 067,28 Lt. Atsakovės buvo atleistos iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 7 punktą (kai

⁵⁷ Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato Civilinių bylų departamento 2007 m. kovo 14 d. bylos Nr. SKC-110 nutartis.

⁵⁸ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2. sejmū. P. 7.2.6.

⁵⁹ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 150.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁶¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

darbuotojas įvykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai tyčine veika padaro darbdaviui nuostolių). Atsakovėms buvo iškelta baudžiamoji byla pagal BK 275 straipsnio 3 dalį, ir, atliekant parengtinį tyrimą jos prisipažino, kad, pardavusios prekes, nemušdavo kasos čekių, o pirkėjų sumokėtus pinigus pasiimdavo sau. Baudžiamoji byla nutraukta, neįrodžius atsakovių dalyvavimo darant nusikaltimą, tačiau atsakovės privalo atlyginti ieškoviui padarytą žalą civilinio proceso tvarka. Teismas nustatė, kad atsakovės pripažino savo kaltę ir padarytos žalos dydį. Teismas, konstatavęs, kad ieškoviui padaryta 35 160,55 Lt žalos, kartu pripažino, kad dėl pusės žalos atsiradimo yra kaltas pats ieškovas, nes netinkamai tvarkė materialinių vertybių apskaitą.⁶²

Darbuotojo kaltė nėra preziumuojama. Tai reiškia, jog darbdavys turi įrodyti, kad darbuotojas padarė jam žalą savo kaltais veiksmais. Tačiau teismų praktikoje yra susiformavusi pozicija, jog tam tikrais atvejais darbuotojo kaltė visgi yra preziumuojama ir jis turi įrodyti savo nekaltumą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2002 m. savo byloje pasisakė, jog vienas iš visiškos materialinės atsakomybės atvejų yra tada, kai darbuotojas ir darbdavys yra sudarę rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tokiu atveju darbuotojo kaltė yra preziumuojama.⁶³ Ši nuostata buvo pakartota ir kitose bylose. Manytume, jog susiformavus tvirtai nekintamai teismų praktikai šiuo klausimu, įstatymų leidėjas turėtų į tai sureaguoti ir įtvirtinti šią nuostatą LR Darbo kodekse.

Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu yra susiję darbo santykiais. Tai specialioji materialinės atsakomybės sąlyga. Laikoma, kad asmenys yra susiję darbo santykiais, kai tarp jų sudaryta darbo sutartis (tai yra juridinis faktas), nepriklausomai nuo jos rūšies. Darbo sutarties sąvoka įtvirtinta LR darbo kodekso 93 straipsnyje: tai yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.⁶⁴ Darbo sutartis įgyja teisinę reikšmę, kai susitariama dėl būtinųjų sutarties sąlygų (darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų).⁶⁵ Taigi šiuo atveju nėra svarbu, kokia forma- žodine ar rašytine bus sudaryta darbo sutartis. Darbo sutarties sudarymas žodžiu lems tik tai, jog bus pažeistas procedūrinis jos

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. sausio 10d. nutartis c. b. J. Brazauskienė ir A. Bukauskienė v. UAB "Dola". Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002m. sausio 7d. nutartis c. b. E. Čepkausko individuali įmonė v. A. Deltuvienė. Nr. 3K-3-44/2002, kat. 7.3.2.

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

⁶⁵ *Ibid.*

sudarymo reikalavimas, bet pati sutartis galios ir tarp šalių bus susiklostę darbo santykiai. Žinoma, darbas turi būti dirbamas realiai, už darbuotoją mokamos socialinio draudimo įmokos. Jei darbo sutartis visgi nesudaryta, laikoma, kad asmuo dirba nelegaliai. Tokiu atveju materialinė atsakomybė nebus taikoma ir šalys savo teises galės ginti Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

Taip pat paminėtina ir kita nuomonė dėl atsakomybės taikymo tuo atveju, kai buvo dirbamas nelegalus darbas: doc. T. Bagdanskio nuomone, kai nelegalaus darbo atveju susiduriama su žalos atlyginimu, atitinkama šalis turėtų kreiptis į teismą su reikalavimu susiklosčiusius santykius pripažinti darbo santykiais ir atitinkamai taikyti materialinę atsakomybę. Nes antraip galėtų būti nepagrįstai sumažinama arba padidinama atskiro subjekto atsakomybė (pavyzdžiui, jeigu nelegaliai dirbantis darbuotojas padarytų žalą darbdaviui, tai jam negalėtų būti taikoma ribota atsakomybė pagal darbo teisę).⁶⁶

Latvijos darbo įstatymo 28 straipsnyje nustatyta, jog darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja atlikti tam, tikrą darbą paklusdamas nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams, įsipareigoja mokėti nustatytą atlyginimą ir užtikrinti teisingas ir saugias darbo sąlygas, kurios nebūtų žalingos sveikatai.⁶⁷ Taigi, šią sąvoką lyginant su įtvirtinta LR darbo kodekse matome, jog Lietuvoje siekiamam detaliau apibrėžti darbinę funkciją, pabrėžiama darbdavio pareiga suteikti darbuotojui sulygtą darbą.

Pagal Darbo įstatymo 37 straipsnį, laikoma, jog darbo sutartis sudaryta nuo to momento, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl atliktino darbo bei atlyginimo, darbuotojas įsipareigoja laikytis darbo procedūrų bei darbdavio nurodymų.⁶⁸

Latvijos darbo įstatymo 41 straipsnis teigia, jog jeigu sudarant darbo sutartį nebuvo laikytasi rašytinės formos reikalavimo, tai darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio sudaryti darbo sutartį raštu. Tuo tikslu darbuotojas gali panaudoti įrodymus susijusius su darbo teisinių santykių egzistavimu ir tokių santykių turiniu. Tačiau, jeigu darbuotojas ir darbdavys, arba bent viena iš šalių, pradėjo vykdyti pareigas pagal darbo sutartį, kuri nebuvo sudaryta rašytine forma, tai tokia sutartis turės tokias pat teises pasekmes, kaip sutartis, sudaryta raštu.⁶⁹

Taigi galime daryti išvadą, jog jeigu Latvijoje tarp darbuotojo ir darbdavio nėra sudaryta rašytinė darbo sutartis, tačiau yra atliekamas darbas, tuomet darbuotojui padarius

⁶⁶ BAGDANSKIS T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*: daktaro dis. Soc. Mokslai: (016), 2005. P. 49.

⁶⁷ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*

žalą darbdaviui pasekmės bus tokios, kaip kad esant darbo teisiniams santykiams. Taigi bus taikoma atsakomybė pagal specialiąsias civilinio įstatymo bei darbo įstatymo normas, reglamentuojančias darbuotojo civilinę atsakomybę. Analogiškai sprendžiamas klausimas ir kai darbuotojas atlieka darbą, o darbdavys nevykdo savo pareigų, tame tarpe nemoka už darbuotoją mokesčių, kas yra nelegalaus darbo požymiai. Tuo būdu apsaugomi darbuotojo interesai ir sudaroma galimybė taikyti jam ribotą atsakomybę.

Darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal LR darbo kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.⁷⁰

Latvijos darbo įstatymo 3 straipsnis numato, jog darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris darbo sutarties dėl darbo apmokėjimo pagrindu, atlieka darbą, vadovaujamas darbdavio.⁷¹

Darbinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas) įgyjamas tik sulaukus tam tikro amžiaus, nuo kurio asmuo gali ne tik pats suvokti savo veiksmus, dėl jų atlikimo atsirandančias teises ir pareigas, bet ir savarankiškai jas įgyvendinti, tai yra dirbti, atsakyti drausmine tvarka ir materialiai pagal darbo teisės normų nustatytas taisykles. Užsieniečiai, asmenys be pilietybės, nuolatinai Lietuvos gyventojai turi lygias su Lietuvos piliečiais teises į darbą.⁷²

Latvijos darbo įstatymo 37 straipsnio 8 dalyje teigiama, jog užsieniečiai ir asmenys be pilietybės neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos, gali būti įdarbinti tik jei jie įstatymų nustatyta tvarka gauna leidimą dirbti.⁷³

LR darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis numato, jog visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai.⁷⁴ O būtent- Vyriausybės nutarimu yra patvirtintas sąrašas darbų, kuriuos gali dirbti asmenys, tik sulaukę 18 metų (darbai, kurie yra fiziškai ir psichologiškai per sunkūs, kuriuose naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai veikiančios medžiagos, etc.). Vaikų iki 16 metų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus. Jie gali dirbti tik jei yra gautas mokyklos, kurioje jie mokosi, vieno iš tėvų ar globėjo bei gydančio gydytojo sutikimai.⁷⁵

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁷¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 22d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

⁷² NEKRAŠAS V. *Materialinės atsakomybės subjektai*// Vilnius: Teisė. 1999. Nr. 33 (1). P.19.

⁷³ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 22d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo

Su vaikais iki 16 metų darbo sutartis gali būti nutraukiama be išpėjimo, jei to reikalauja pats darbuotojas ar minėti subjektai. Taigi asmenų iki 16 metų veiksnumas laikytinas ribotu. Kaip tai įtakoja šių darbuotojų materialinę atsakomybę, aptarsime netrukus.

Latvijos darbo įstatymo 37 straipsnis numato įdarbinimo apribojimus bei reikalavimus. Taigi, yra draudžiama įdarbinti vaikus nuolatiniam darbui. Šiame įstatyme vaiku laikomas asmuo iki 15 metų, ir kuris iki pasieks 18 metų gauna pagrindinį išsilavinimą.

Išimtiniais atvejais vaikai nuo 13 metų, jeigu vienas iš tėvų (globėjas) davė rašytinį sutikimą, gali laisvu nuo mokymosi laiku dirbti lengvus darbus, nedarančius žalos saugumui, sveikatai, moralei ir vaiko vystymuisi. Toks darbas neturi trukdyti vaiko mokslui. Darbų, kurių gali dirbti vaikai nuo 13 metų, sąrašas nustatomas Ministrų Kabineto. Išimtiniais atvejais, jeigu vienas iš tėvų (globėjų) davė rašytinį sutikimą ir yra gautas leidimas iš Valstybinės darbo inspekcijos, vaikas gali būti įdarbintas kaip atlikėjas kultūriniuose, meniniuose, sportiniuose ir reklaminiuose renginiuose, jeigu tai nedaro žalos saugumui, sveikatai, moralei ir vaiko vystymuisi. Toks darbas neturi trukdyti vaiko mokslui. Leidimų, susijusių su vaikų įdarbinimu kultūrinėje, meninėje, sportinėje ir reklaminėje veikloje išdavimo tvarka, bei reikalavimus, kuriuos turi atitikti minėti leidimai, nustato Ministrų Kabinetas. Draudžiama įdarbinti paauglius darbuose, kuriems reikalingos specialios sąlygos ir kurie susiję su padidinta rizika saugumui, sveikatai, moralei ir vystymuisi. Šiame įstatyme paaugliu laikomas asmuo nuo 15 iki 18 metų, ir kuris pagal šį įstatymą nelaikomas vaiku. Darbai, kurie paaugliams yra draudžiami, taip pat išimties iš tokių draudimų, kai darbas susijęs su profesiniu mokymu, nustatomi Ministrų Kabineto. Prieš pasirašant darbo sutartį darbdavys privalo informuoti vieną iš vaiko ar paauglio tėvų (globėją), apie įvertintą riziką ir darbo apsaugos priemones darbo vietoje.⁷⁶

Taigi, Latvijoje amžiaus riba nuo kurios asmuo paprastai gali pradėti dirbti nuolatinio pobūdžio darbą (darbinis teisnumas ir veiksnumas) yra 15 metų, tai yra, metais anksčiau nei Lietuvoje.

Pagal LR darbo kodeksą asmenys iki 16 metų patys atlygina savo kaltais veiksmais darbdaviui padarytą žalą. Ir žala tokiu atveju atlyginama pagal bendruosius žalos atlyginimo principus. Jei įstatymas numato atlyginti visą padarytą žalą, tai ji atlyginama visa, kiek tai yra įmanoma. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso (LR

tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003-02-05, Nr. 13-502 .

⁷⁶ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 22d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

civilinio kodekso) 6 knygos 276 straipsnyje teigiama, jog tais atvejais, kai nepilnametis nuo 14 iki 18 metų neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų padarytai žalai atlyginti, atitinkamą žalos dalį turi atlyginti jo tėvai, ar rūpintojas, jeigu neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės.⁷⁷ Taigi, tėvų, globėjų ar kitų asmenų atsakomybė šiuo atveju neiškyla, nebent jie vertė daryti žalą ar prisidėjo patys.

Vienintelis skirtumas- jog su asmenimis iki 18 metų negali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kuri bus aptariama kitame šio darbo skyriuje.

Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, civilinis veiksnumas pripažįstamas asmenims, sulaukusiems 18 metų. Tačiau Latvijos civilinis įstatymas numato, jog nuo 16 metų asmens savarankiškai uždirbtos lėšos pripažįstamos jo asmenine nuosavybe. Todėl jei asmuo, sulaukęs 16 metų, privalo atlyginti žalą darbdaviui, jis tai daro savarankiškai. Tėvai taip pat neatsako už vaikų padarytą žalą vykdant prievoles, dėl kurių nebuvo gautas tėvų sutikimas, jeigu tėvai iš tokios prievolės negavo naudos.⁷⁸ Taigi, jei darbdaviui žalą padaro darbuotojas iki 16 metų, tai jis ją atlygina iš savo turimų lėšų, kiek jų pakanka, nebent būtų buvęs tėvų sutikimas ar jie būtų gavę naudos.

Asmenys, kurių veiksnumas apribotas dėl alkoholio ar narkotinių medžiagų vartojimo materialiai atsako bendrais pagrindais.

Asmenys, teismo tvarka pripažinti neveiksniais dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negali būti materialinės bei civilinės atsakomybės subjektais, todėl neatlygina ir darbdaviui padarytos žalos.⁷⁹

Darbdaviu pagal Lietuvos darbo teisę laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal Darbo kodekso 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą.⁸⁰ Darbdaviu pagal Latvijos darbo įstatymą laikomas fizinis arba juridinis asmuo arba organizacija, turintys teisinį veiksnumą, ir įdarbinantys bent 1 darbuotoją.⁸¹ Juridinio asmens veiksnumas atsiranda nuo įsteigimo momento. Tačiau darbdavys juridinis asmuo pats negali įgyvendinti savo teisių ir pareigų, tai jis daro per savo organus ir administraciją. Individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys

⁷⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁷⁸ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.lv/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262, Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.lv/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁸¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 6d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys.⁸² Šiuo atveju, minėtiems subjektams yra nustatoma teisė, o ne pareiga, patiems įgyvendinti darbo teises ir pareigas. Vadinasi, šie asmenys taip pat gali įgalioti ir kitus asmenis veikti jų vardu.⁸³

Fizinis asmuo darbdaviu gali būti, jei turi teisnumą ir veiksnumą pagal Civilinį kodeksą. Teisnumas pagal civilinę teisę, tai yra galėjimas turėti teises ir pareigas pripažįstamas visiems fiziniams asmenims, o veiksnumas, tai yra, galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas, kai asmuo sulaukia 18 metų. Pažymėtina, jog nepilnametis, sulaukęs 16 metų, jo tėvų, globos (rūpybos) institucijų, jo rūpintojo arba paties pareiškimu, gali būti teismo tvarka pripažintas visiškai veiksniu, jeigu yra pakankamas pagrindas leisti jam savarankiškai įgyvendinti visas civilines teises ir vykdyti pareigas. Visais atvejais reikalingas paties nepilnamečio sutikimas.⁸⁴ Nepilnametis gali įgyti visišką veiksnumą ir sudaręs santuoką. Visais šiais atvejais (tiek sulaukus 18 metų, tiek po emancipacijos, santuokos), asmuo turi vienodas teises samdyti darbuotojus.

Taigi, galima išskirti tokius darbo santykių požymius:

- a) atsiradimas darbo sutarties pagrindu;
- b) specialūs subjektai- darbuotojas ir darbdavys;
- c) pavaldumas – darbuotojas paklūsta darbovietėje nustatytai darbo tvarkai;
- d) darbuotojų teisių ir pareigų turinį sudaro darbinė veikla.⁸⁵

Lietuvoje, jei žala kitam darbo teisinio santykio subjektui padaroma to santykio galiojimo metu, tai nutraukus darbo teisinį santykį po žalos padarymo, materialinės atsakomybės teisinis pobūdis nesikeičia ir ši atsakomybė toliau reguliuojama darbo teisės normomis, o Latvijoje civilinės teisės normomis kaip specialioji darbuotojų civilinė atsakomybė.

Paskutinė sąlyga- žalos atsiradimas yra susijęs su darbine veikla. Taigi, žala turi būti padaroma dėl darbinių funkcijų vykdymo. Darbo funkcijos paprastai apibrėžiamos darbo sutartyje, nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar tam tikras pareigas.⁸⁶ Darbinė veikla gali būti vykdoma ir žala gali atsirasti tiek įmonės teritorijoje, tiek kitoje vietoje. Šią sąlygą galima iliustruoti tokiais pavyzdžiais: 1) darbuotojas dirbo elektronikos prekių parduotuvėje, nešė iš sandėlio prekę klientui- televizorių, šis iškrito ir

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.

⁸³ NEKROŠIUS I.; TIAŽKIJUS V.; KOVEROVAS P, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 78.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262, Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

⁸⁵ PRANCKEVIČIUS A. *Materialinė atsakomybė*. Paskaitų konspektai. Vilnius: 2007.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

sudužo; 2) elektronikos prekių parduotuvės darbuotojas laisvu po darbo lankėsi parduotuvėje, kurioje tuo metu dirbo, praeidamas pro lentynas su kompiuterių monitoriais užkliudė vieną jų ranka ir sudaužė. Taigi, pirmuoju atveju žalos atsiradimas bus susijęs su darbine veikla, todėl darbuotojui bus taikoma materialinė atsakomybė arba specialioji darbuotojų civilinė atsakomybė, o antruoju- žalos atsiradimas bus nesusijęs su darbine veikla, todėl darbuotojui bus taikoma visiška atsakomybė pagal civilinę teisę, nebent būtų nustatyta, kad pavyzdžiui prekė buvo netinkamai padėta. Skiriami tokie požymiai, kuriems esant laikoma, jog žalos atsiradimas susijęs su darbinių pareigų atlikimu: 1) dirbant nustatytu laiku, 2) dirbant darbo sutartyje sulygta darbą arba atliekant su darbu susijusius darbdavio pavedimus; 3) pertraukų metu; 4) pakeliui į darbą ir iš darbo.⁸⁷

Pažymėtina, jog darbuotojas darbo metu gali ir nevykdyti darbinės veiklos, o veikti savo interesais, arba gali vykdyti darbinę veiklą ne darbo metu. To negalima pamiršti vertinant, ar yra šeštoji darbuotojo materialinės atsakomybės sąlyga.

Pažymėtina, jog Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnio, pavadinto „Civilinės atsakomybės pagrindai ir apimtys“, 3 dalis numato, be kita ko, jog jeigu žala darbdaviui buvo sukelta dėl jo nusikalstamų veiksmų, nesusijusių su sutartimi nustatyto darbo atlikimu, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą⁸⁸ (apimant ir negautą pelną) pagal bendrąsias civilinio įstatymo atsakomybės taisykles. Tai suponuoja įdomią išvadą, kadangi jeigu darbuotojas padaro žalą darbdaviui nusikaltimu, vykdydamas darbinę veiklą, tai jam taikoma ribotoji atsakomybė. Lietuvoje šis atvejis priskirtas grupei aplinkybių, kuomet turi būti atlyginama visa žala. Taip pat ši įstatymo nuostata leidžia manyti, jog kaip Lietuvoje, taip ir Latvijoje, darbuotojo atsakomybei atsirasti svarbu, kad veika būtų susijusi su darbine veikla, nes antraip, kaip buvo minėta, jis atsako bendrąja tvarka. Todėl laikome, jog ši sąlyga taikoma ir Latvijoje.

Pažymėtina, jog šios materialinės atsakomybės sąlygos yra būtinos tiek darbuotojų, tiek darbdavių materialinei atsakomybei atsirasti.

Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai pagal LR darbo kodeksą

LR Darbo kodekso 253 straipsnis numato, kokiais atvejais darbuotojai privalo atlyginti žalą, tai yra dėl:

⁸⁷ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 1999. Nr. 110-3207.

⁸⁸ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 6d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo) (turimas omeny tiek kilnojamojo, tiek nekilnojamo turto praradimas, jo piniginės išraiškos sumažėjimas, neskaitant įprasto nusidėvėjimo, ar turto tapimas netinkamu naudoti);

2) medžiagų pereikvojimo (sunaudojimas daugiau medžiagų gamyboje, nei yra būtina);

3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės (tokių baudų ir išmokų mokėjimo pareiga darbdaviui atsiranda iš darbuotojo padarytų viešosios teisės aktų pažeidimų);

4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų (daiktas tampa netinkamu naudoti pagal paskirtį)⁸⁹;

5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo (vertybės yra perduotos darbuotojui);

6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos (ši nuostata taikoma tik tam tikrų pareigybių darbuotojams, kurių darbas susijęs su minėtų vertybių apskaita, pavyzdžiui, buhalteriams);

7) to, kad nesiiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti (šiuo atveju darbuotojas netiesiogiai susijęs su žalos padarymu, kiti žmonės gamina blogą produkciją arba grobia vertybes, o darbuotojas nereaguoja į tai);

8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo⁹⁰ (šie aktai neturi prieštarauti imperatyvios įstatymo normoms).

Atsižvelgiant į šio straipsnio 8 dalį galima daryti išvadą, kad čia pateikiamas pavyzdinis darbuotojo materialinės atsakomybės atvejų sąrašas. Jis padeda apibrėžčiau suvokti, kokia veika galima padaryti darbdaviui nuostolių. Kai kurie straipsnyje išvardyti atvejai nurodo tokią veiką, kuri būdinga tik tam tikros specialybės, pareigų darbuotojams, pavyzdžiui, netinkama materialinių ar piniginių sumų apskaita, etc. Tai padeda lengviau nustatyti materialinės atsakomybės subjektus.

Pažymėtina, jog nei Latvijos darbo įstatymas, nei civilinis įstatymas, nei šių įstatymų komentarai nenumato pavyzdinio sąrašo atvejų, kuomet darbuotojui iškyla atsakomybė už padarytą žalą. Manytume, jog Darbo įstatymo leidėjai turėtų nustatyti tokį sąrašą.

⁸⁹ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.autoinfa.lt/webdic/>>.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

3. Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys. 3.1 Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė.

LR Darbo kodekse nustatomos dvi darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys: ribotoji bei visiška materialinė atsakomybė.

Ribotoji materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus. Maksimalus darbuotojų materialinės atsakomybės dydis siejamas su tam tikra darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio suma (vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, pareiginė alga). Jei padaryta žala neviršija nustatytų ribų, atsakoma už visus padarytus nuostolius. Pabrėžtina, jog ribotoji materialinė atsakomybė taikoma, kai įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nenumatoma visiška materialinė atsakomybė.⁹¹

Pažymėtina, jog darbuotojų materialinę atsakomybę reikia riboti dėl tam tikrų priežasčių, tokių kaip: siekis apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę šalį, išsaugoti jo ir šeimos pragyvenimo šaltinį- darbo užmokestį, išvengti itin didelių pavojų dirbant su specifinėmis, trapiomis medžiagomis, darbdavio, kaip darbą organizuojančio asmens pareiga prisiimti tam tikrus daikto žuvimo ar sugedimo nuostolius.⁹²

Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės koncepciją. Pagal LR darbo kodeksą darbuotojų materialinė atsakomybė ribojama dviem dydžiais. 254 straipsnis numato, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus Kodekso 255 straipsnyje.⁹³ Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka nustatyta 2003 m. gegužės 27d. Vyriausybės nutarimu Nr. 650. Skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Skaičiuojamas jų vidurkis. Apskaičiuojant vidutinį mėnesinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos (valandos), kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas (valandas).

Apskaičiuojant sumą, kurios neviršijant darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, gautas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis dauginamas iš 3.

⁹¹ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 385.

⁹² TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 147.

⁹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

Jeigu darbuotojas dirbo mažiau nei 3 mėnesius, jo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už faktiškai dirbtą laiką.

Laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio, prilyginamas dirbtam laikui.⁹⁴ Čia susiduriame su tam tikra problema, kurią galima identifikuoti aptariant vieną pavyzdį: darbuotojas dirbo du mėnesius, už kuriuos gavo po tūkstantį litų, trečiąjį mėnesį, jis buvo nušalintas nuo darbo sustabdant užmokesčio mokėjimą, taigi, jo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis lygus $2000 : 3 = 666,66$ Lt. taikant minėtam darbuotojui ribotą materialinę atsakomybę jis privalėtų atlyginti ne daugiau kaip $666,66 * 3 = 2000$ Lt. Tuo atveju, jei laikas, kuomet darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio, nebūtų prilyginamas dirbtam laikui, jo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis sudarytų 1000 Lt, o atlygintinos žalos dydis neviršytų $1000 * 3 = 3000$ Lt. Taigi, įstatyme įtvirtinant diskutuojamą normą yra nepagrįstai sumažinama darbuotojo materialinė atsakomybė, kai darbuotojas nedirba dėl nepateisinamų priežasčių. Manytina, kad ši nuostata atvejais, kai skaičiuojama darbuotojo padaryta atlygintina žala, neturėtų būti taikoma.

Kitas dydis, kuriuo ribojama darbuotojų materialinė atsakomybė yra pareiginė alga. Jį aptinkame LR darbo kodekso X skyriaus “Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas” 85 straipsnyje reglamentuojančiame atsakomybę. 4 dalyje teigiama, jog 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 straipsnio 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.⁹⁵

Jeigu skaičiuojant vidutinį mėnesinį darbo užmokestį įskaičiuojami priedai ir priemokos, tai šiuo atveju –pareiginė alga apima tik atlyginimą, numatytą darbo sutartyje.

Svarbu aptarti, kas lemia skirtingų darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo dydžių įtvirtinimą? Manytina, jog streikas yra griežčiausia ir drastiškiausia darbuotojų interesų gynimo priemonė, kurios panaudojimas gali sukelti labai rimtus padarinius ir patiems darbuotojams, ir darbdaviui. Darbuotojai gali pradėti streiką, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27d. “Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”// Valstybės žinios.2003, Nr. 52-2326.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios.2002, Nr.64-2569.

trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas.”⁹⁶ Būtent šioje vietoje ir pasireiškia įmonės, struktūrinio padalinio vadovo ir kitų pareigūnų kaltė ir materialinės atsakomybės iškilimas, jei dėl to darbdaviui buvo padaryta žala. Kitas atvejis, kai priėmus sprendimą dėl streiko ar jo metu minėti pareigūnai atlieka žemiau minimus veiksmus ir dėl jų padaro žalą darbdaviui:

1) priima bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);

2) trukdo visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas;

3) atsisako suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

4) sudaro kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą);

5) priima kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą)

6) į streikuotojų vietas priima naujus darbuotojus, išskyrus šio Kodekso 80 straipsnio 3 dalyje nustatytus atvejus.⁹⁷

Kitaip tariant jie atlieka veiksmus, patenkančius į lokauto sąvoką.

Iš to kas pasakyta, galima daryti išvadą, jog tiek , kai kyla streikas, kurio galėjo ir nebūti (jei būtų įvykdyti darbo ginčus nagrinėjančių organų sprendimai), tiek neteisėti veiksmai jo metu, gali sukelti labai rimtas pasekmes. Jų atsiradimo rizika suponuoja įstatymų leidėjui pareigą įtvirtinti “griežtesnę” atsakomybę įmonės, struktūrinio padalinio vadovui ir kitiems pareigūnams nei paprastiems darbuotojams- būtent iki 6 pareiginių algų dydžio.

Latvijos darbo bei civilinis įstatymai konkrečiai neišskiria darbuotojo civilinės atsakomybės už darbdaviui padarytą žalą rūšių. Tačiau analizuojant atskirus Darbo įstatymo straipsnius galime identifikuoti, jog darbuotojo atsakomybė taip pat yra diferencijuojama ir tam tikrais atvejais yra privaloma atlyginti visą žalą, o kitais- tik dalį žalos.

Pagal Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnį jeigu darbuotojas neatlieka darbo be pateisinamos priežasties arba atlieka jį netinkamai arba dėl kitų neteisėtų ar kaltų veiksmų sukelia žalą, jis privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Tačiau, darbuotojas bus atsakingas tik už esamos nuosavybės sumažėjimą, o ne už negautą pelną.

Taigi, galime daryti išvadą, jog Latvijos darbo įstatyme yra įtvirtinta ribotosios darbuotojo civilinės atsakomybės koncepcija. Tačiau, priešingai nei Lietuvoje, kur

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ *Ibid.*

atlygintinos žalos dydis ribojamas 3 vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais arba 6 pareiginėmis algomis, čia yra ribojama dabartinio, esamo darbdavio turto vertės sumažėjimu. Ribojant jų atsakomybę esamo turto sumažėjimu, tačiau nenustatant jokių kitų dydžių galima situacija, kai darbuotojas galbūt nepajėgtų atlyginti padarytos žalos (pavyzdžiui, dėl neatsargumo sugadinamas įrengimas, kurio vertė keli šimtai tūkstančių litų). Visgi, vertinat situaciją iš darbdavio pozicijų, ribojimas tokiu dydžiu, kuris yra numatytas Lietuvoje, labai mažai apsaugo darbdavio interesus, manytume, jog įstatymų leidėjas Lietuvoje labiau gina darbuotoją, todėl siūlytume svarstyti ribojamojo dydžio padidinimo galimybę arba galimybę perimti Latvijos darbuotojų ribotosios atsakomybės reglamentavimo metodą ir neriboti atlygintinos žalos dydžio konkrečiais dydžiais, o nustatyti, jog atlyginama tiesioginė žala, neįskaitant negautų pajamų.

Darbuotojas, kurio darbas susijęs su padidinta žalos atsiradimo rizika, bus atsakingas darbdaviui tik tais atvejais, kai žala buvo padaryta tik tyčiniaisiais veiksmais arba dėl didelio neatsargumo.⁹⁸ Darbdavys privalo nustatyti sąrašą darbų, kurie susiję su padidėjusia rizika, kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, arba tai turi būti įrašyta darbo sutartyje.⁹⁹ Darbuotojas gali būti visiškai arba dalinai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės, jei darbdavys neišpėjo darbuotojo dėl nuostolių atsiradimo rizikos, kurios darbuotojas nenumatė ir negalėjo numatyti, taip pat, kai darbdavys tinkamai nepasirūpino, kad išvengtų ar sumažinti žalą.¹⁰⁰

3.2 Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė.

Kaip buvo minėta, tiek Lietuvos, tiek Latvijos darbo teisėje yra įtvirtinta ribotosios materialinės atsakomybės koncepcija. Tai reiškia, jog visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo numatytais atvejais. Šie atvejai aptariami LR darbo kodekso 255 straipsnyje bei Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnyje.

Išnagrinėsime atvejus, kuomet Lietuvoje darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, kartu tiriant ar minėti atvejai taikomi Latvijoje ir kokie yra tokio taikymo ypatumai.

Visiška materialinė atsakomybė taikoma, kai:

- 1) žala padaryta tyčia;

⁹⁸ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 8.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

⁹⁹ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejumi. P. 7.2.6.

¹⁰⁰ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 8d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;

3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;

4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;

5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;

6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;

7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.¹⁰¹

Žalos atsiradimas esant darbuotojo tyčiai

Laikoma, jog darbuotojas padarė žalą tyčia, jeigu jis siekė žalingų pasekmių arba sąmoningai leido joms įvykti. Taigi šiuo atveju nesvarbu, ar tyčia tiesioginė ar netiesioginė: toks darbuotojas privalės atlyginti padaryta žalą ir, kaip buvo minėta, ji negalės būti mažinama nei atsižvelgiant į jo turtinę padėtį, nei kitais pagrindais.

Analogiškai ir Latvijos darbo įstatyme yra numatyta, jog asmuo padaręs žalą tyčia, nepriklausomai nuo jos formos privalo atlyginti ją visą (įskaitant negautą pelną).

Žalos padarymas nusikalstama veika

Pagal šį pagrindą darbuotojas turi atlyginti visą žalą, jei nusikalstama veika buvo konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.¹⁰² Žala laikoma padaryta nusikalstama veika, kai darbuotojo atžvilgiu yra priimamas apkaltinamasis teismo nuosprendis, kuriuo asmuo pripažįstamas kaltu dėl LR Baudžiamajame kodekse numatyto nusikaltimo ar nusižengimo padarymo ir jam skiriamam bausmė, bausmės vykdymas atidedamas arba jis atleidžiamas nuo bausmės.¹⁰³ Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė atsiranda ir tais atvejais, kai baudžiamoji byla nutraukiama dėl senaties termino pasibaigimo. Jeigu baudžiamoji byla nutraukiama neįrodžius nusikalstamos veikos buvimo fakto, visiška materialinė atsakomybė šiuo pagrindu negali atsirasti. Šių klausimų pats darbdavys spręsti negali, tai prokurorų bei teismo prerogatyva.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁰² Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

¹⁰³ BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*// Vilnius: Juristas. 2004, Nr 2. P. 10-11.

Darbuotojas, įtariamas padaręs nusikalstamą veiką, visą žalą gali atlyginti savanoriškai arba gali būti pareiškiamas civilinis ieškinys baudžiamojoje byloje. LR Baudžiamojo proceso kodekso 115 straipsnis numato, kaip teismas išsprendžia civilinio ieškinio klausimą:

1. Priimdamas apkaltinamąjį nuosprendį, teismas, remdamasis įrodymais dėl civilinio ieškinio pagrįstumo ir dydžio, visiškai ar iš dalies patenkina pareikštą civilinį ieškinį arba jį atmeta. Tenkindamas civilinį ieškinį, teismas gali nesilaikyti ieškinio ribų, jeigu ieškinio dydis neturi įtakos nusikalstamos veikos kvalifikavimui ir bausmės dydžiui.

2. Išimtiniais atvejais, kai negalima civilinio ieškinio tiksliai apskaičiuoti neatidėjus baudžiamosios bylos nagrinėjimo ar negavus papildomos medžiagos, teismas, priimdamas apkaltinamąjį nuosprendį, gali pripažinti civiliniam ieškovui teisę į ieškinio patenkinimą, o klausimą dėl ieškinio dydžio perduoti nagrinėti civilinio proceso tvarka.

3. Priimdamas išteisinamąjį nuosprendį, teismas:

1) atmeta civilinį ieškinį, jeigu neįrodyta, kad kaltinamasis dalyvavo darant nusikalstamą veiką;

2) palieka civilinį ieškinį nenagrinėtą, jeigu kaltinamasis išteisinamas, nes nėra nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo požymių turinčios veikos. Šiuo atveju civilinis ieškovas turi teisę pareikšti ieškinį civilinio proceso tvarka.¹⁰⁴

Išsprendus žalos atlyginimo klausimą baudžiamojoje byloje, kita tvarka žala iš darbuotojo nebeišieškoma, nes nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį.

Primintina, jog Latvijos darbo įstatymo 86 straipsnio 3 dalis numato be kita ko, jog, jeigu žala darbdaviui buvo sukelta dėl jo nusikalstamų veiksmų nesusijusių su sutartimi nustatyto darbo atlikimu, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą¹⁰⁵ (apimant ir negautą pelną), pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles. Tai suponuoja įdomią išvadą, kadangi jeigu darbuotojas padaro žalą darbdaviui nusikaltimu, vykdydamas darbinę veiklą, tai jam taikoma ribotoji atsakomybė. Lietuvoje šis atvejis priskirtas grupei aplinkybių, kuomet turi būti atlyginama visa žala.

Latvijos įstatymai neišskiria nusikalstamos veikos padarymo einant darbines pareigas kaip aplinkybės, dėl kurios darbuotojas turėtų atlyginti visą padarytą žalą, išskyrus atvejus, kai tokia nusikalstama veika padaryta tyčia. Jei nusikalstama veika padaryta dėl neatsargumo, darbuotojas atlygina tik žalą, kurią sudaro esamo turto vertės

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

¹⁰⁵ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 8d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

sumažėjimas. Primintina, jog didelis neatsargumas pagal Latvijos civilinio įstatymo normas prilyginamas tyčiai.

Žalos padarymas esant visiškoms materialinės atsakomybės sutartims

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Lietuvos darbo įstatymai detaliai reglamentuoja visiškoms materialinės atsakomybės sutarties sudarymą, kai tuo tarpu nei Latvijos darbo įstatymas, nei civilinis įstatymas tiesiogiai šios sutarties nereglamentuoja. Esant galimybei sudaryti visišką materialinės atsakomybės sutartį identifikuojame analizuodami darbo įstatymų komentarus, teismų praktiką.

LR darbo kodekso 256 straipsnis numato sąlygas, kurioms esant galima sudaryti šią sutartį bei jos sudarymo tvarką. Galima išskirti tokias būtinąsias sąlygas:

- 1) visiškoms materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe;
- 2) konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje;
- 3) sutartis įforminama raštu (sudaroma dviem egzemplioriais);
- 4) sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų;
- 5) darbuotojas, su kuriuo sudaroma visiškoms materialinės atsakomybės sutartis, negali būti jaunesnis nei 18 metų.¹⁰⁶

Pažymėtina, jog vien tik visiškoms materialinės atsakomybės sutarties sudarymo nepakanka šiai atsakomybei atsirasti. Turi būti sudaromas vertybių, už kurias prisiimama atsakomybė, perdavimo – priėmimo aktas, tai yra, šios vertybės turi būti perduotos realiai.

Yra nemaža Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos susijusios su visiškoms materialinės atsakomybės sutarties sudarymu.

Kalbant apie pirmąją ir ketvirtąją sąlygą, paminėtina nutartis, kurioje Teismas sprendė visiškoms materialinė atsakomybės sutarties sudarymo su sandėlininku klausimus. Su atsakovu buvo sudaryta visiškoms materialinės atsakomybės sutartis. Vėliau inventorizacijos metu buvo nustatytas 145,16 tonos anglies trūkumas. Darbdavys pareikalavo atlyginti žalą (37 926 Lt). Atsakovas teigė, jog su juo nebuvo sudaryta visiškoms materialinės atsakomybės sutartis, jis nebuvo supažindintas su sandėlininko

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

pareigine instrukcija, darbdavys nesudarė tinkamų darbo sąlygų, todėl negalėjo apsaugoti darbdavio turto.

Teismas sprendė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe (DK 256 straipsnio 1 dalis). Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Atsakovas nesikreipė į darbdavį dėl netinkamų darbo sąlygų, todėl nepagrįstas kasacinio skundo argumentas, kad ieškovas nesudarė tinkamų darbo sąlygų, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes. Nepagrįstas atsakovo teiginys, jog, kai ieškovui buvo padaryta trūkumų, jis nebuvo materialiai atsakingas, nes su juo nebuvo sudaryta individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Byloje nustatytos faktinės aplinkybės patvirtina, kad atsakovas pas ieškovą be pertraukos dirbo iki darbo su juo nutraukimo. Byloje, be 1996 m. rugpjūčio 19 d. darbo sutarties, yra ir 1998 m. liepos 3 d. darbo sutartis, tačiau šia buvo pakeistos apmokėjimo sąlygos, o darbo santykiai tarp šalių tęsėsi. Todėl ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis liko galioti. Nepagrįsti kasatoriaus argumentai, kad jis nebuvo susipažinęs su sandėlio vedėjo pareigine instrukcija, nes jis pats tai patvirtino parašu pareiginėje instrukcijoje.¹⁰⁷

Kitoje byloje visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo sudaryta su įmonės direktoriumi. Į jo pareigas įėjo finansinės operacijos, užsakant ir realizuojant kūrą, esamų ir naujai statomų degalinių statyba ir priežiūra. Įmonėje atlikta prekių ir medžiaginių vertybių inventorizacija. Patikrinus sandėlio prekes nustatytas trūkumas. Patikrinus įmonėje gautus buhalterinės apskaitos dokumentus, nustatyta, kad atsakovo reikmėms įmonės vardu buvo pirktos prekės už 81 248,88 Lt. Prekės ir statybinės medžiagos į sandėlį nebuvo pristatytos ir užpajamuotos. Atsakovas jas pasisavino asmeninėms reikmėms nuosavam namui.

Atsakovas (įmonės direktorius) teismui teigė, jog materialinės atsakomybės sutartis šioje byloje nėra pagrindas visiškai materialinei atsakomybei atsirasti, t. y. visiškos materialinės atsakomybės sutartis, esanti byloje, neturi teisinės galios. Iki DK

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007m. vasario 6d. nutartis c. b. J.S. v. "Grasta". Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8.

įsigaliojimo Materialinės atsakomybės sutartis turėjo būti sudaroma pagal patvirtintą pareigybių sąrašą, nustatytą 1978 m. sausio 27 d. Ministrų Tarybos potvarkiu Nr. 53 P. Toks pareigybių ir darbų sąrašas galiojo iki 2003 m. sausio 1 d. Remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais, minėto sąrašo galiojimas buvo laikinai pratęstas iki DK įsigaliojimo. Atsakovo pareigybės – komercijos direktorius – šiame sąrašė nėra. Dalis ieškinyje reikalaujamos žalos tariamai buvo padaryta iki 2003 m. sausio 1 d., o dalis po naujojo DK įsigaliojimo. Taigi iki naujojo kodekso įsigaliojimo neturinti teisinės galios visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti laikoma galiojančia ir teisėta įsigaliojus naujam DK. Be to, šalių pasirašytoje materialinės atsakomybės sutartyje yra nustatytos visiškos materialinės atsakomybės ribos: „su piniginių lėšų ir materialinių vertybių saugojimu, pardavimu, išdavimu, transportavimu“. Ieškovo reikalavimas atsakovui išeina už šia sutartimi nustatytų ribų.

Teismas sprendė, jog su atsakovu (kasatoriumi) R. A. buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atsižvelgiant į darbo pobūdį, susijusį su materialinių vertybių pirkimu ir jų perdavimu į statomus objektus – degalines. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis su atsakovu buvo sudaryta, remiantis jos sudarymo metu galiojusio DĮK 145¹ straipsnio 1 dalimi, kai darbuotojas ir įmonė, įstaiga, organizacija galėjo sudaryti rašytinę sutartį dėl visiškos materialinės atsakomybės, jeigu jų darbas buvo tiesiogiai susijęs su perduotų jiems vertybių saugojimu, apdirbimu, pardavimu, pervežimu arba naudojimu gamybos procese. Nustatyta, kad atsakovas buvo tiesiogiai susijęs su įmonės materialinių vertybių priėmimu, kadangi jo vardu buvo pasirašomos PVM sąskaitos faktūros.¹⁰⁸

Neaiškumą kelia antroji sąlyga, kadangi Lietuvoje tik nedidelė dalis įmonių yra sudariusios kolektyvines sutartis. Tuomet iškyla klausimas, ar gali darbdavys apsaugoti savo interesus tokioje įmonėje, kurioje nėra kolektyvinės sutarties. Pažymėtina, jog minėtieji neaiškumai atsirado tuomet, kai iš ankstesnės LR Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalies redakcijos, numatančios, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.)¹⁰⁹ buvo išbraukti žodžiai “materialinės atsakomybės”. Manytina, jog įstatymų leidėjo pozicija šiuo klausimu pasikeitė, panaikinant šalims teisę susitarti darbo sutartyje dėl materialinės atsakomybės nesant kolektyvinės sutarties. Kai tuo tarpu ankstesnę šio straipsnio redakciją vertinant sistemiškai su kitais Kodekso straipsniais abejonių nekilo.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. lapkričio 23d. nutartis c. b. R. Ališauskas v. UAB “Stateta”. Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Visgi praktikoje dažnai su darbuotojais sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys ir tose įmonėse, kuriose nėra pasirašytos kolektyvinės sutartys, tačiau jų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, arba dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.¹¹⁰ Pažymėtina, kad visgi šiuo atveju būtų teisiškiau, jei įmonėje nesant kolektyvinės sutarties, įmonės vadovas suderinęs su darbuotojų atstovais, bent jau priimtų įsakymą, kuriuo būtų patvirtintas sąrašas pareigų, kurias atliekantys asmenys turi sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. V. Nekrašas teigia, jog visišką darbuotojų materialinę atsakomybę esant minėtoms aplinkybėms ir nesant kolektyvinės sutarties galima būtų nustatyti tik darbo tvarkos taisyklėmis ar kitu vietiniu (lokalium) norminiu teisės aktu.¹¹¹

D. Paužos nuomone, LR darbo kodekso 256 straipsnio 1d. nuostata, jog “konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“, sistemiškai aiškinat ją kartu su 255 straipsnio 7 dalimi reiškia, tai, kad kolektyvine sutartimi galima praplėsti visiškos materialinės atsakomybės atvejų ir pareigybių ratą. Juk, jeigu darbuotojo darbo pobūdis yra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, tai natūralu, jog darbuotojas turėtų visiškai atsakyti darbdaviui už padarytą žalą, nepriklausomai nuo to, ar įmonėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis.¹¹²

Mūsų nuomone, iš Darbo kodekso 256 straipsnyje numatytų sąlygų visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti, turėtų būti pašalinta nuostata dėl konkrečių darbų ir pareigų sąrašo nustatymo kolektyvinėje sutartyje. Tuo būdu būtų panaikinta situacija, kuomet nepagrįstai varžoma darbdavio teisė apsaugoti savo nuosavybę nuo neteisėtų darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialiomis vertybėmis, veiksmų.

Dėl ketvirtosios sąlygos, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė savo byloje, kurioje buvo nustatyta, kad atsakovė dirbo pas ieškovą centrinio sandėlio vedėja ir su ja buvo sudaryta rašytinė pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis, pagal kurią ji prisiėmė atsakomybę už jai perduoto turto neišsaugojimą. Pilnutinės materialinės atsakomybės sutartyje numatyta, kad darbuotojas materialiai neatsako, jeigu nuostoliai padaryti ne dėl jo kaltės. Atsakovė visą laiką teigė ir įrodinėjo, kad trūkumas sandėlyje atsirado ne dėl jos kaltės, o dėl įvykdytų vagysčių iš sandėlio. Iš prijungtų medžiagų iš

¹¹⁰ *Darbuotojų materialinė atsakomybė* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2007m. lapkričio 23d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vakarai.lt/article.php?id=888>>.

¹¹¹ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.P. 397.

¹¹² PAUŽA D. *Atsakomybė be atsakomybės*//Verslo žinios.2003 gegužės 8d, Nr. 87 . Karjera ir vadyba. Nr. 17.

Šiaulių miesto 2-ojo policijos komisariato matyti, kad atsakovė pati kreipėsi į policiją, prašydama iškelti baudžiamąją bylą dėl padangų vagysčių iš sandėlio, tačiau baudžiamąsias bylas kelti buvo atsisakyta, nenustačius įsilaužimo pėdsakų ir bendrovės direktoriui atsisakius rašyti pareiškimą dėl įvykusių vagysčių bei apkaltinus atsakovę aplaidumu darbe. Šioms medžiagoms iš policijos ir jose esamoms aplinkybėms bei įrodymams teismai reikiamo įvertinimo nedavė ir nepasiaiškino, kodėl bendrovės direktorius V. N. nenorėjo, kad būtų iškeltos baudžiamosios bylos dėl atsakovės pareiškimų apie padangų vagystę iš sandėlio. Iš prijungtų kitų dviejų medžiagų iš policijos matyti, kad, atsakovei išėjus iš darbo, iš to paties sandėlio, kuriame dirbo atsakovė, vėl buvo vagiamos padangos ir dėl šių vagysčių yra iškeltos baudžiamosios bylos, kurios dabar yra sustabdytos. Apylinkės teismui nedavus tinkamo ir visapusiško visų paminėtų iš policijos gautų medžiagų įvertinimo apie galimą padangų vagystę iš sandėlio ir nesant kitokio paaiškinimo, iš kur sandėlyje atsirado 43 padangų trūkumas, liko neaišku ir teismo nebuvo nustatyta, kuo konkrečiai pasireiškė atsakovės kaltė (aplaidumas) dėl padangų trūkumo. Be to, nepasiaiškinta, ar bendrovės administracija sudarė atsakovei tinkamas sąlygas materialinių vertybių apsaugai. Todėl Teismas sprendė, jog apeliacinės instancijos teismo nutartis naikinama ir byla gražinama apygardos teismui nagrinėti iš naujo apeliacine tvarka.¹¹³

Taip pat reikia aptarti ir vieną įdomesnių bylų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, kuri susijusi su visiškos materialinės atsakomybės sutartimi. Trumpa fabula: Atsakovė O. R. dirbo AB banko „Hansabankas“ klientų aptarnavimo specialiste. Su atsakove buvo sudaryta darbuotojo individualios visiškos materialinės atsakomybės rašytinė sutartis. 2004 m. rugpjūčio 24 d. V.V. R., pateikęs suklastotą banko indėlininko V. U. pasą, apgaulės būdu iš jo banko sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Šiuos pinigus, nepatikrinusi, ar parašas grynųjų pinigų išdavimo orderyje bei pateiktame V. U. pase ir šio indėlininko parašas, esantis banko duomenų bazėje, atitinka, išmokėjo atsakovė O. R. Bankas atlygino V. U. padarytus nuostolius – 16 949,09 Lt. Apylinkės teismo nuosprendžiu V. V. R. buvo nuteistas už dokumento klastojimą ir sukčiavimą. Baudžiamojoje byloje taip pat buvo patenkintas ieškovo AB banko „Hansabankas“ civilinis ieškinys kaltinamajam dėl nuostolių atlyginimo. Vėliau bankas kreipėsi į Teismą su ieškiniu reikalaujamas, kad minėta darbuotoja atlygintų nuostolius, tačiau pastaroji tai

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000m. kovo 6d. nutartis c. b. D. Vaišnorienė v. AB “ Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla” . Nr. 3K-3-268/2000, kat. 4.

padaryti atsisakė, kadangi žalą turėtų atlyginti nuteistasis, ir tuo atveju bankas nepagrįstai praturtėtų.

Teismas konstatuoja, kad pirmosios instancijos ir apeliacinės instancijos teismai neanalizavo įrodymų, patvirtinančių DK 246 straipsnyje nustatytas darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, netyrė jos prievolės pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, neatsižvelgė į tai, kad nusikaltėlis nebūtų galėjęs pasisavinti banko turto, jeigu atsakovė nebūtų pažeidusi pareiginių nuostatų ir Asmens identifikavimo taisyklių. Ieškovą ir atsakovę siejo darbo teisiniai santykiai, su ja buvo sudaryta individuali rašytinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis, todėl turėjo būti taikomos DK 246 straipsnio ir 255 straipsnio 3 punkto nuostatos. Teismas, atsižvelgdamas į atsakovės kaltės formą, rūšį ir laipsnį, kitas svarbias aplinkybes (apgaulės būdą ir t. t.), galėjo sumažinti ieškovui iš atsakovės priteistinos žalos atlyginimą (DK 257 straipsnio 5 dalis). kolegija nesutinka su apygardos teismo argumentu, kad patenkinus ieškovo ieškinį AB bankas „Hansabankas“ nepagrįstai praturtėtų. Nepagrįstą praturtėjimą reglamentuojančios CK normos taikomos nesant nei teisinio akto, nei sandorio prievolei atsirasti, taip pat tada, kai iš pradžių buvo pagrindas turtui gauti, bet vėliau šis pagrindas išnyko. Ieškovo ir atsakovės teisinius santykius reglamentuoja DK pirmiau nurodyti įstatymai ir šalių pasirašyta individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Šie pagrindai nėra išnykę, todėl apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegijos nurodytos nepagrįstą praturtėjimą reglamentuojančios CK normos netaikytinos. Nuteistasis V. V. R. priėmus nuosprendį pasislėpė. Iš jo nuosprendžiu priteistas žalos atlyginimas neišieškotas. Atsakovė, visiškai ar iš dalies atlyginusi darbdaviui padarytą žalą, įgyja regreso teisę į nusikaltimą padariusį asmenį ir jai regreso tvarka gali būti priteisiama atlygintos žalos suma iš nuteistojo V. V. R.¹¹⁴

Latvija. Nei Latvijos darbo įstatyme, nei Civiliniame įstatyme nėra specialiųjų sąlygų visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti. Darbo įstatymo komentare lakoniškai aptariant minėtą klausimą rekomenduojama, jog susitarimas dėl visiškos materialinės atsakomybės būtų įformintas atskiru dokumentu. Tokiu atveju taikomos bendrosios civilinių sandorių sudarymo taisyklės, tarp kurių- suderinta šalių valia, rašytinė forma, veiksnumas¹¹⁵ Visgi, dėl visiškos materialinės atsakomybės galima susitarti ir tiesiog padarant įrašą darbo sutartyje.¹¹⁶

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006m. balandžio 14d. nutartis c. b. O.R. v. AB bankas „Hansabankas“. Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5 (S).

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

¹¹⁶ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejumi. P.7.2.3.

Latvijos Aukščiausiojo teismo nutartyse aptinkame ir kitą sutarties sudarymo sąlygą- darbas tiesiogiai susijęs su materialinėmis vertybėmis, tačiau ši sąlyga nėra paaiškinama, todėl gali būti sunku nusakyti, kokie darbai susiję su materialinėmis vertybėmis ir koku būdu.

Manytina, jog Latvijos darbo įstatyme visgi reikia išskirti konkrečius reikalavimus visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti. Atsižvelgiant į teisinį reglamentavimą Lietuvoje bei teismų praktiką šiuo klausimu, siūlytume išskirti tokias sąlygas:

- 1) visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe;
- 2) sutartis įforminama raštu atskiru dokumentu (sudaroma dviem egzemplioriais);
- 3) sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų;
- 4) darbuotojas , su kuriuo sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, negali būti jaunesnis nei 18 metų.

Manytina, jog siekiant palengvinti visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą, tiek Lietuvos Vyriausybė, tiek Latvijos Ministrų Kabinetas galėtų patvirtinti pavyzdinį sąrašą pareigybių , dėl kurių su darbuotojais būtų galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis bei patvirtinti tokių sutarčių tipinę formą¹¹⁷, tuo pačiu neatimant iš darbo teisinių santykių subjektų galimybės susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių ir dėl kitų pareigybių. Tuo būdu būtų išvengta daugelio aukščiau minėtų nesusipratimų ir neaiškumų.

Grupės darbuotojų materialinė atsakomybė.

Tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui (į jį neįskaitomi periodai, kuomet darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, atostogų ir panašiai) , per kurį susidarė žala, jei

¹¹⁷ Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.

sutartyje nenustatyta kitaip.¹¹⁸ Taigi, taikoma bendroji dalinė atsakomybė (vienam iš darbuotojų neatlyginus savo padarytos žalos, našta negali būti perneša kitiems darbuotojams). Tai paaiškinama tuo, kad paprastai žala padaroma ne dėl vienkartinio pažeidimo, o susidaro per ilgą bendro darbo laikotarpį ir nustatyti kiekvieno darbuotojo kaltės laipsnį beveik neįmanoma. Tokia žala dažniausiai paaiškėja atlikus inventorizaciją. Kaltės laipsnis būtų nustatinėjamas tuo atveju, jei darbuotojai kartu padarytą žalą nesant bendros visiškos materialinės atsakomybės sutarties.¹¹⁹

Sudaryti kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį galima tais atvejais, kai yra visos šios sąlygos: 1) darbas dirbamas kartu; 2) neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę; 3) darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir vertybių apsaugai; 4) darbuotojai sulaukę 18 metų.¹²⁰

Pažymėtina, kad, kai naujas darbuotojas prisijungia prie visiškos materialinės atsakomybės sutarties, patartina atlikti inventorizaciją, kad nustatyti, ar žala dar nėra atsiradusi. Nauja kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis nesudaroma, nebent pasikeičia daugiau nei pusė jos narių arba esminės jų darbo sąlygos.¹²¹

Dėl visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutarties yra pasireiškęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Ši byla aktuali keliais aspektais: tiek dėl prisijungimo prie jau egzistuojančios grupinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties, tiek dėl tokios sutarties sudarymo nesant įmonėje kolektyvinės sutarties. Trumpai aptarsiu bylos fabulą: su ieškove sudarytoje darbo sutartyje buvo sulygta dėl visiškos grupinės materialinės atsakomybės taikymo. Atsakovo nutarimu valdyba tam tikram laikotarpiui, iki bus priimta kolektyvinė sutartis, patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos atlieka darbuotojai, su kuriais atsakovas gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pavedė supažindinti visus materialiai atsakingus darbuotojus su DK XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normomis, su pačiu nutarimu. Ieškovė buvo supažindinta su minėtu nutarimu, DK normomis, pardavėjos pareiginiiais nuostatais, Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Atsakovas sudarė su ieškove nutarimu patvirtinto pavyzdžio visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartį, kurią ieškovė bei darbdavys yra pasirašę, sutartyje yra atžymos apie naujus ir išstojusius iš grupės narius, yra jų parašai. Esant minėtoms aplinkybėms ieškovė ginčijo visiškos grupinės materialinės sutarties su ja

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹¹⁹ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 398.

¹²⁰ *Ibid.* P. 398.

¹²¹ NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; ČIOČYS P. A., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 365.

sudarymo teisėtumą, teigė, jog ši sutartis blogina jos padėtį lyginant su ta, kurią numato LR Darbo kodeksas, akivaizdžiai naudinga tik darbdaviui, teigė, jog negalima nustatyti grupinės materialinės atsakomybės pardavėjoms ir vedėjai, kadangi skiriasi jų atliekamos funkcijos, jog darbdavys nedalyvavo jai pasirašant sutartį.

Lietuvos Aukščiausiais Teismas sprendžia, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybę su darbuotojų grupe numato Darbo kodeksas (DK 256 straipsnio 2 dalis), todėl nėra pagrindo sutikti, kad ginčijama sutartis pablogino darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią numato įstatymai. Bylą nagrinėję teismai nustatė faktinę aplinkybę, kad Užpalių parduotuvės darbuotojos – pardavėjos ir vedėja – dirbo kolektyve ir kad jų atliekamų funkcijų, susijusių su materialinių vertybių apskaita, apsauga, pardavimu ir kt., nėra galimybės atriboti. Tai yra pagrindas įvesti darbuotojų visišką grupinę materialinę atsakomybę. Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą.

Teisėjų kolegija sprendžia, kad taip pat nėra pagrindo pripažinti pagrįstais kasacinio skundo argumentus apie ginčijamos sutarties negaliojimą dėl jos pasirašymo ydingumo. Sutartis 2003 m. sausio 20 d. sudaryta tarp darbdavio ir Užpalių parduotuvės darbuotojų, o ieškovė prie šios sutarties prisijungė vėliau, pasirašydama šią sutartį. Aplinkybė, jog ieškovei pasirašant sutartį nedalyvavo atsakovo atstovas, kuris sutartį jau buvo pasirašęs, šiuo atveju negali būti vertinama kaip pagrindas konstatuoti ginčijamos sutarties ydingumą.¹²²

Dažniausiai visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma priimant darbuotoją į darbą. Sudarant šią sutartį taikomas civilinis sutarties laisvės principas, leidžiantis asmeniui spręsti, sudaryti sutartį ar nesudaryti. Tačiau jeigu darbuotojas nepagrįstai atsisako sudaryti minėtą sutartį, darbdavys turi teisę atsisakyti priimti jį į darbą. Tais atvejais, kai priimant į darbą darbuotoją su juo nebuvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis arba, kai galimybė sudaryti tokią sutartį atsirado vėliau, kai darbuotojas perkeliamas į kitas pareigas, kurios tiesiogiai susijusios su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, perdavimu ir taip toliau, ir yra kitos sąlygos sudaryti tokią sutartį, tai ši sutartis gali būti sudaroma ir vėliau. Jeigu darbuotojas tokiais atvejais

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. rugsėjo 14d. nutartis c. b. I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas. Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.

atsisako sudaryti minėtą sutartį, tai jis gali būti atleistas iš darbo pagal LR darbo kodekso 129 straipsnį (nesant jo kaltės).

Latvijos Aukščiausiasis Teismas sprendė bylą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties pasikeitus darbuotojo pareigoms. Trumpa fabula: atsakovas G. A. dirbo Aizkraulės parduotuvėje pardavėjo pareigose. Su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kadangi jis dirbo tiesiogiai su materialinėmis vertybėmis ir buvo atsakingas už jų priežiūrą. Vėliau A. S. buvo paaukštintas ir tapo pirkimų vadybininku. Dirbant šiose pareigose įmonei buvo padaryti nuostoliai, kurių atlyginimo reikalavo ieškovas. Atsakovas ginčijo savo visišką materialinę atsakomybę motyvuodamas tuo, jog pardavėjo ir pirkimų vadybininko darbo specifika, pareigos ir darbo organizavimas smarkiai skiriasi, su tuo atsakovas nebuvo tinkamai supažindintas, be to buvo netinkamai informintas perkėlimas į kitas pareigas, todėl jam negali būti taikoma anksčiau sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Teismas nustatė, jog 2004 m. kovo 1d. buvo priimtas įsakymas, kuriame, G. A. buvo paaukštintas pareigose ir tapo pirkimų vadybininku. Su šiuo įsakymu pastarasis buvo supažindintas. Naująsias pareigas vykdė. 2004 m. sausio 28d. buvo patvirtinti nuostatai dėl trūkumo gražinimo, kurių 3 punkte numatyta, kad inventorizacijos metu rastą trūkumo sumą kompensuoja darbuotojai pagal materialinės atsakomybės padalinimą. Kadangi ankstesni teismai nespėdė, ar kiti parduotuvės darbuotojai ir atsakovas neatsako kaip bendri skolininkai, senatas gražino bylą svarstyti apeliacinės instancijos teismui.¹²³

Latvijos darbo įstatymo 88 straipsnis reglamentuoja grupės darbuotojų civilinę atsakomybę. Taigi, jeigu žala darbdaviui buvo padaryta kelių darbuotojų neteisėtais ir kaltais veiksmais, tai kiekvieno iš jų atsakomybė turi būti nustatoma pagal to asmens dalyvavimą žalą sukėlusioje veikoje ir pagal to asmens kaltės laipsnį.

Latvijos Civilinio įstatymo 1669, 1770 straipsniai skiria dviejų rūšių prievoles: dalomas ir nedalomas. Dalomoji yra tokia prievolė, kuomet kiekvienas skolininkas privalo įvykdyti tik savo prievolės dalį, o nedalomoji- kai iš kiekvieno skolininko kreditorius turi teisę pareikalauti įvykdyti visą prievolę.

Darbo įstatymo 88 straipsnis numato, jog darbuotojai, kurie darbo sutartyje sulygo dėl darbo atlikimo kaip bendraskoliai, yra solidariai atsakingi už darbdaviui padarytą žalą.¹²⁴ Taigi, įstatymas leidžia solidariąsias prievoles darbo santykiuose. Apie solidariosios

¹²³ Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato Civilinių bylų departamento 2006 m. spalio 18 d. nutartis c.b. Nr. SKC-575/2006.

¹²⁴ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

prievolės buvimą turi būti pažymima darbo sutartyje arba jai įtvirtinti priimamas atskiras dokumentas. Pavyzdys: brigadoje darbdavys su visais darbuotojais susitaria dėl solidarios atsakomybės. Tuomet už atitinkamą žalą (nuostolius) bus atsakingas ne vienas atsakingasis darbuotojas, bet visa brigada. Pagal CĮ 1671 str. solidarią prievolę riboja laikas ir tam tikros žinomos sąlygos. Ginčo atveju teismas vertins: vienas darbuotojas dirbo visus metus, antras – buvo mokymosi atostogose ir dirbo pusę metų, trečias – dirbo tris mėnesius. Pagal teismo praktiką, teismas nepriskirs visiems darbuotojams vienodos atsakomybės. Jeigu darbuotojai kaltės nepripažįsta, tačiau žala (nuostoliai) galėjo atsirasti dėl kokių kitų išvardintų priežasčių, pirmajam – priskirs padidintą, antrajam – šiek tiek mažesnę, o trečiajam – dar mažesnę sumą.¹²⁵

Primintina, jog net ir atsiradus žalai dėl grupės darbuotojų padarytų veiksmų, atskiras darbuotojas gali būti atleistas nuo materialinės atsakomybės, jeigu įrodys savo nekaltumą, kadangi kiekvieno darbuotojo materialinės atsakomybės taikymui būtina identifikuoti visas materialinės atsakomybės sąlygas.

Paprastai praktikoje yra problemų su darbdaviui padarytos žalos (nuostolių) atlyginimu tais atvejais, kai žalą padarė keli asmenys. Bet jeigu darbo sutartyje darbdavys yra numatęs darbuotojų solidarią atsakomybę, tuomet darbdaviui bus lengviau gauti iš darbuotojų žalos (nuostolių) atlyginimą. Tokiu būdu darbuotojai patys vienas kitą griežčiau prižiūrės ir kontroliuos, nes susipras, kad atsakomybės darbdavys reikalaus iš bet kurio darbuotojo. To pasekmė – žalos (nuostolių) padarymas gali būti mažesnis arba jo galima net visiškai išvengti.¹²⁶

Žalos padarymas LR darbo kodekso 255 straipsnio 4 dalyje numatytu būdu

LR Darbo kodekso 255 straipsnio 4 dalis numato, kad visiškai turi būti atlyginama žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Taigi, čia aptariami du skirtingi atvejai, tai yra, kai tam tikras darbdavio turtas perduodamas darbuotojui juo naudotis darbe ir kai atitinkamas turtas (medžiagos, etc.) duodamas jam naudotis gamybos procese, tai yra jį perdirbti, gaminti iš jo atitinkamą produkciją, montuoti iš jo naujus gaminius.¹²⁷ Suprantama, jog darbuotojas negalėtų tinkamai ir saugiai atlikti jam pavesto darbo, jei neturėtų tam reikalingų įrankių, drabužių, apsaugos priemonių. Juos privalo parūpinti darbdavys, o kadangi tai išlieka jo nuosavybe

¹²⁵ DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentari*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejumi. P.7.2.7.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 390.

visą darbo laikotarpį, jis turi teisę į tokių objektų apsaugą. Visgi tam tikrais atvejais, darbe gali būti naudojami ir darbuotojo reikmenys, rūbai. Tuomet, jei dėl darbdavio kaltės jiems padaroma žala, tai jis ją privalo atlyginti.

Įdomu tai, kad 255 straipsnio 4 dalyje vartojama konstrukcija “ prarandant įrankius (...) perduotus darbuotojui naudotis darbe, o 3 šio straipsnio dalyje teigiama, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais dėl priemonių, perduotų naudotis darbe. Reikia aptarti, kuo skiriasi šios sąvokos. Įrankiai galėtų būti apibrėžiami, kaip daiktai, skirti tiesiogiai naudotis darbe (gražtas) , o priemonės – tai daiktai, palengvinantys darbą (pavyzdžiui, automobilis).

Pareiga atlyginti žalą atsiranda tik tuo atveju, kai minėti objektai yra prarandami, o ne sugadinami. Stebina tokia įstatymų leidėjo pozicija, kuomet jis iš darbuotojo materialinės atsakomybės bendrųjų atvejų, tarp kurių yra nuostata dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo) išskiria tam tikros rūšies objektus, tai yra įrankius , drabužius apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat medžiagas, pusgaminius ir gaminius ir dar nurodo, koku būtent būdu turi būti padaroma žala. Tai yra tik tų objektų pradimu, o ne , pavyzdžiui , sugadinimu. Sunku suvokti, koku pagrindu išskiriamas žalos padarymo būdas, mūsų nuomone, tam nėra loginio pagrindimo. Vertinant darbdavio interesus, nėra skirtumo, ar brangios staklės apskritai prarandamos ar jos sugadinamos, žala darbdaviui abiem atvejais yra didelė.

Latvijos įstatymų leidėjas neišskiria tokių konkrečių atvejų , kuomet tam tikrų darbuotojui patiktų daiktų praradimas turėtų lemti visišką darbuotojų materialinę atsakomybę.

Visiška materialinė atsakomybė specialiuose įstatymuose

255 straipsnio 5 dalis numato, kad visiška materialinė atsakomybė taikoma, kai tai numatyta specialiuose įstatymuose.¹²⁸ Tokie įstatymai nedetalizuojami. Manytina, kad čia svarbu paminėti Akcinių bendrovių įstatymą bei aptarti įmonės vadovo teisinį statusą. Svarbu pirmiausia nustatyti kokie teisiniai santykiai sieja įmonės vadovą ir įmonę: pavedimo ar darbo. Ši problema aktuali Lietuvoje, nes civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę skiriasi. Civilinė atsakomybė grindžiama visišku žalos atlyginimo principu, o materialinė- ribotu.¹²⁹

Bendrovės vadovo kompetenciją reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnis. Jame sakoma, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Bendrovės

¹²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹²⁹ ABRAMAVIČIUS A.; MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: TIC,1998. P. 264.

vadovas organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei.¹³⁰ Taigi, matome, jog bendrovės vadovą ir įmonę sieja dvejopo pobūdžio santykiai: darbiniai teisiniai santykiai (vidinis įmonės valdymas) bei išoriniai pavedimo teisiniai santykiai (įmonės atstovavimas santykiuose su trečiaisiais asmenimis, sandorių sudarymas). Taigi, ir atsakomybė įmonės vadovo esti dvejopa: jeigu žala kyla iš darbinių teisinių santykių, tai jam bus taikoma ribota materialinė atsakomybė, išskyrus tuos atvejus, kai su vadovu buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Galimybę sudaryti tokią sutartį numato LR akcinių bendrovių įstatymas.¹³¹ Tais atvejais, kai žala kyla iš pavedimo teisinių santykių, jam taikoma atsakomybė pagal Akcinių bendrovių įstatymą bei LR civilinį kodeksą. Kai bendrovės vadovas sudaro sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar atlieka kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padaro žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to vadovas gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir jos akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą, įskaitant ir negautą pelną. Tokiais atvejais bendrovės vadovui taikomi ne darbo įstatymai, bet Akcinių bendrovių įstatymas ir Civilinis kodeksas, numatantis visišką atsakomybę.

Kitas svarbus vadovo teisinio statuso aspektas- jo priėmimo į darbą ir atšaukimo pagrindai. Šiuo atveju, nors su darbdaviu ir sudaroma darbo sutartis, ją atleidžiant nesivadovaujama LR Darbo kodekso IV Skirsnio nuostatomis, reglamentuojančiomis darbo sutarties pasibaigimą.(DK 124 straipsnio 1 punktas, kuriame nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.) Bendrovės vadovą renka bendrovės valdyba, jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas. Jeigu bendrovės vadovas praranda jį paskyrusio organo pasitikėjimą, jis iškart be išpėjimo atšaukiamas iš užimamų pareigų.¹³² Taigi, vadovo statuso ypatybės lemia būtinybę jo atsakomybės reglamentavimui nustatyti ypatingas taisykles.

Tokios pozicijos laikosi ir Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje pasisakęs, jog nuo vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso visos įmonės veiklos efektyvumas. Bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti

¹³⁰ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*

bendrovės turtu. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji – absoliuti. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. Vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis gali būti padaryta didelė žala. Taigi, darbo sutarties su akcinės bendrovės vadovu sudarymas negali būti vertinamas kaip aplinkybė, ribojanti jį paskyrusio bendrovės organo absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą.¹³³ Tai taip pat negali būti vertinama kaip aplinkybė, ribojanti įmonės vadovo teisinę atsakomybę.

Latvijoje nėra tokio subjekto kaip įmonės vadovas. Jį atitinka ir jo funkcijas vykdo kitas organas. Latvijos Respublikos komercinio įstatymo 221 straipsnis numato, jog direktorių valdyba yra įmonės vykdomasis organas, kuris valdo ir atstovauja įmonę. Ji gali būti tiek vienasmenė, tiek susidėti iš kelių narių. Direktorių valdyba yra renkama ir atšaukiama akcininkų susirinkimo sprendimu. Atšaukti direktorių valdybą ar jos narį gali akcininkų susirinkimas (jeigu nėra stebėtojų tarybos) savo sprendimu dėl svarių priežasčių, kai viršijami įgaliojimai, neatliekamos arba netinkamai atliekamos pareigos, nesugebėjimas valdyti įmonę, žalos įmonės interesams padarymas, o taip pat konfidencialumo pareigos pažeidimas. Jei įmonėje yra stebėtojų taryba, ji gali sustabdyti direktorių valdybos nario įgaliojimus iki bus sušauktas akcininkų susirinkimas, tačiau ne ilgiau kaip 2 mėnesiams. 169 straipsnis numato jog, direktorių valdyba ir taryba turi atlikti savo pareigas rūpestingai ir sąžiningai. Direktorių valdyba ir taryba yra solidariai atsakingi už įmonei padarytą žalą. Minėti asmenys nebus atsakingi už padarytą žalą, jei jie vykdė teisėtą akcininkų sprendimą.

Akcininkų susirinkimas gali atleisti direktorių valdybą ir stebėtojų tarybą nuo pareigos atlyginti jų veiksmais padarytą žalą arba geranoriškai susitarti.¹³⁴ Taigi,

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. spalio 5d. nutartis c. b. N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“. Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.

¹³⁴ Latvijos Respublikos komercinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018384.pdf>>.

atleidimas ir susitarimas galimi tik tais atvejais, kai žala jau yra, neleidžiami bendro pobūdžio susitarimai dėl galimos ateityje žalos atlyginimo išvengimo.

Latvijos komercinis įstatymas nenumato jokių direktorių valdybos atsakomybės ribojimo atvejų, taigi ji atsako bendrais pagrindais pagal civilinę teisę už visą įmonei padarytą žalą.

Manytume, jog teisinis reglamentavimas Latvijoje geriau atitinka direktorių valdybos statusą, todėl siūlytume ir Lietuvos įstatymų leidėjui išspręsti įmonės vadovo statuso dualumo problemą įtvirtinant įstatymuose visišką jo materialinę atsakomybę. Tokiu atveju taip pat naikintina yra LR darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta įmonės ar struktūrinio padalinio vadovo ribotoji materialinė atsakomybė iki 6 pareiginių algų, kai dėl jo kaltės kilo streikas ar kuris nevykdė ar uždelė vykdėti darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimą.

Pažymėtina, jog daugumos užsienio valstybių teisė pripažįsta, kad įmonę ir jos vadovą sieja civiliniai santykiai, jiems taikoma civilinė atsakomybė už padarytą žalą (pavyzdžiui, Vokietija).¹³⁵

Kitas aptartinas atvejis - *konfidencialios informacijos atskleidimas*.

Spartėjant techniniam progresui ir didėjant konkurencijai tarp ūkio subjektų, vystantis bendrovių ekonominio bei teisinio pobūdžio santykiams, vis aktualesnis tampa komercinės (gamybinės) paslapties, kaip bendrovės veiklai vertingos ir viešai neskelbiamos informacijos, laikytinos tam tikru nematerialiuoju turtu ir suteikiančios tam tikrų privalumų versle, teisinės apsaugos klausimas.¹³⁶

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnyje pateikiama komercinės (gamybinės) paslapties sąvoka. Tai yra tokia informacija, kuri turi tam tikrą ar potencialą komercinę gamybinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko, ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą.¹³⁷ Taigi: 1) informacija yra reikšminga darbdaviui; 2) darbdavys imasi tam tikrų priemonių ją apsaugoti. Įmonės valdymo organas pats sprendžia, kokią informaciją laikyti komercine (gamybine) paslaptimi, patvirtinamas ją sudarančių žinių sąrašas, numatomi asmenys, kurie gali su ja susipažinti bei susipažinimo tvarka.

Pagal LR darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalį, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo

¹³⁵ ABRAMAVIČIUS A.; MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: TIC, 1998. P. 265.

¹³⁶ JANUŠAUSKAITĖ K.; PRANCKEVIČIUS A. *Istatymas- patikimiausias užraktas?! // Vilnius: Juristas. 2003/1.P. 3.*

¹³⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą¹³⁸, tame tarpe ir su informacija, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi. Tam tikri įpareigojimai darbuotojui dėl šios informacijos numatomi darbo sutartyje. Pažeidus įsipareigojimus ir atskleidus įmonės komercinę paslaptį, darbuotojas yra laikomas padaręs šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ir darbo sutartis su juo nutraukiama be išpėjimo (Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas).¹³⁹ Darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, turi pareigą atlyginti nuostolius pagal LR civilinį kodeksą. LR konkurencijos įstatymas nesąžininga konkurencija, be kita ko, laiko informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudos sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.¹⁴⁰ Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos¹⁴¹. Taigi, turi būti atlyginta visa žala.

Latvijoje komercinės paslapties sąvoka yra įtvirtinta Komercinio įstatymo 19 straipsnyje. Komercinę paslaptį sudaro ekonominio, techninio ar mokslinio pobūdžio dalykai, susiję su verslininko verslu bei rašytinė ar kitu būdu išsaugota arba neišsaugota informacija, kuri turi tikrą ar potencialią finansinę ar nefinansinę vertę, jei ją užvaldžius kitam asmeniui, verslininkui gali kilti nuostolių ir kurios atžvilgiu verslininkas ėmėsi protingų priemonių išsaugoti jos slaptumą. Verslininkui priklauso išimtinės teisės į komercinę paslaptį. Jis turi teisę reikalauti apsaugoti komercinę paslaptį, o taip pat reikalauti atlyginti nuostolius, sukeltus neteisėtai atskleidus ar sunaikinus komercinę paslaptį.¹⁴²

Taigi, komercinės paslapties apibrėžimas tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje yra panašus, tačiau Latvijoje, skirtingai nei Lietuvoje, komercinę paslaptį sudaro ne tik informacija, bet ir materialūs daiktai. Verslininku laikomas tiek individualus verslu užsiimantis subjektas, tiek veikiantys partnerystės pagrindais subjektai bei kapitalo bendrovės (Komercinio įstatymo 1 straipsnis)¹⁴³.

Neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo žalos padarymas

¹³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹⁴² Latvijos Respublikos komercinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018384.pdf>>.

¹⁴³ *Ibid.*

Jeigu darbuotojas darbe pasirodo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, tai darbdavys gali tokį darbuotoją nušalinti tai dienai nuo darbo ir nemokėti už ją darbo užmokesčio.¹⁴⁴ Jeigu darbdavys dėl tam tikrų aplinkybių darbuotojo nenušalina (pavyzdžiui, yra išvykęs į komandiruotę ir nežino apie tai), tai darbuotojui esant tokios būsenos ir padarius žalą, ji turi būti atlyginama visiškai. Analogiškai sprendžiami atvejai, kai darbuotoją nušalinus, jis vis tiek padaro žalą arba ji būna padaryta prieš nušalinimą. Toks apsvaigimas nėra ir negali būti laikomas lengvinančiąja aplinkybe sprendžiant dėl žalos atlyginimo. Tačiau svarbu nustatyti, jog darbuotojas apsvaigo pats, savo noru, o ne, pavyzdžiui, dėl technologinių priežasčių gamybos procese. Darbuotojo atsakomybės taip pat nebus, jei jis buvo apsvaigintas per prievartą trečiųjų asmenų veiksmais. Kad darbuotojas padarė žalą neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, privalo įrodyti darbdavys. Vienas iš įrodymų, gali būti nušalinimo faktas ir jo įforminimas. Įrodymais taip pat gali būti pripažįstami liudytojų parodymai, medicininės išvados ir kiti būdai, kuriuos pripažįsta Civilinio proceso kodeksas.¹⁴⁵

Pažymėtina, jog nėra konkretaus norminio teisės akto, kuriame būtų įtvirtintos darbuotojo neblaivumo įvertinimo taisyklės. Todėl yra keletas nuomonių, kaip vertinti blaivumą. Pirmoji- reikia remtis 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 452 “Dėl transporto priemonės vairuojančio ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo”. Šis nutarimas, be kita ko, taikomas ir darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemonės, neblaivumo kontrolei atlikti. Todėl manytina, kad jame įtvirtintas taisyklės pagal analogiją galima būtų taikyti ir kitoki darbą dirbantiems darbuotojams.

Nutarime teigiama, jog neblaivumas (girtumas) – asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą., o būtent- iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija yra 0,4 promilės. O apsvaigimas – asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigiosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi (toliau vadinama – alkoholis).

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴⁵ NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 393.

Medicininę apžiūrą neblaivumui ar apsvaigimui nustatyti atlikti gali juridinio asmens turimi asmens sveikatos priežiūros specialistai. Jeigu juridinis asmuo neturi dirbančio asmens sveikatos priežiūros specialisto, darbdavys siunčia darbuotoją, vairuojantį juridinio asmens transporto priemonę, į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros.¹⁴⁶

Kita nuomonė- jog darbuotojas darbo metu turi būti visiškai blaivus: alkoholio koncentracija būtų lygi 0,0 promilės. Tačiau tokiu atveju, toks reikalavimas turėtų būti įtvirtintas įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir darbuotojas su juo supažindintas.¹⁴⁷

Manytina, jog pastaroji nuomonė ir yra teisingiausia, kadangi nustačius 0,0 promilės alkoholio koncentraciją kraujyje, ši nuostata veikia ir preventyviai: protingas žmogus vengia absoliučiai betkokio alkoholio vartojimo, nes suvokia, jog jam iškart iškilis atsakomybė.

Sunku suvokti, jog toks atvejis kaip alkoholio vartojimas ir to pasekoje padaryta žala darbdaviui, nėra išskiriamas Latvijoje kaip atvejis, užtraukiantis darbuotojui visišką atsakomybę už padarytą žalą, kadangi tai yra visuotinai priimta kaip sunkinanti aplinkybė sprendžiant atsakomybės klausimus.

Kolektyvinėje sutartyje numatytas visiškas žalos atlyginimas

LR darbo kodeksas numato, jog tarp darbuotojų kolektyvo ir darbdavio pasirašomoje kolektyvinėje sutartyje negali būti sąlygų, bloginančių darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai aktai.¹⁴⁸ Tačiau šiuo atveju pats kodeksas numato, jog galima numatyti visišką materialinę atsakomybę kolektyvinėje sutartyje, nors ji iš esmės gina tik darbdavio interesus, o darbuotoją įpareigoja. Manytume, jog svarbu, kad nuostatos, įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje, atitiktų LR darbo kodekso 4 straipsnyje numatytus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus.¹⁴⁹

Latvijos darbo įstatymas atskirai neišskiria teisės susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės kolektyvinėje sutartyje, tačiau tokios sutarties apibrėžime numatančiame, jog šalys gali susitarti dėl atlyginimo iš darba, darbuotojų apsaugos, kvalifikacijos kėlimo, darbo tvarkos (...), ir dėl kitų klausimų, susijusių su darbo teisiniais

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 "Dėl transporto priemonės vairuojančio ir kitų asmenų neblaivumo(girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo"// Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.

¹⁴⁷ PRANCKEVIČIUS A. *Materialinė atsakomybė*. Paskaitų konspektai. Vilnius: 2007.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴⁹ *Ibid.*

santykiais“.¹⁵⁰ Taigi, manytina, jog galima susitarti ir dėl darbuotojų visiškos atsakomybės. Tačiau tokiu atveju, darbdaviams taip pat turėtų būti numatomos pareigos, susijusios su reikiamų sąlygų darbdavio nuosavybei apsaugoti užtikrinimu.

4. Darbuotojo padarytos žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.

Atlygintinos žalos dydį pagal Lietuvos darbo bei civilinę teisę sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Tiesioginiai nuostoliai suprantami kaip asmens turto netekimas ar sužalojimas, turėtos būtinos išlaidos, o negautos pajamos- kaip pajamos, kurias būtų gautos, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų (pavyzdžiui, sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis ir kita).

Latvijos Civilinio įstatymo 1770- 1773 straipsniuose pateikiama nuostolių samprata. Nuostoliai suprantami kaip bet koks netekimas, kuris gali būti išreikštas pinigais. Nuostoliai gali būti nukentėjusiojo turto sumažėjimas arba negautas pelnas. Išskiriamos tokios nuostolių rūšys: 1) tiesioginiai- kai jie yra natūralus ir neišvengiamas neteisėtos veikos arba neveikimo rezultatas, 2) netiesioginiai- kylantys dėl tam tikrų aplinkybių ar santykių atsiradimo, 3) atsitiktiniai- sukelti atsitiktinio įvykio ar nenugalimos jėgos. Atsitiktinių nuostolių niekas neprivalo atlyginti. Todėl jei atsitiktinė kliūtis užkerta kelią atlikti pareigą, laikoma, kad asmuo atliko numatytą pareigą, nebent asmuo prisiėmė atsitiktinio žuvimo riziką sutartyje.

Tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje žala yra apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą (tai ypač aktualu vertinant ilgalaikiam turtui, tokiam kaip pastatai, automobiliai, baldai ir kt. padarytą žalą) ir natūralų sumažėjimą, bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius)¹⁵¹. Nustatant negautų pajamų dydį reikėtų turėti galvoje ne tas pajamas, kurias darbdavys tikėjosi gauti, o tas, kurias jis gaudavo analogiškomis aplinkybėmis.¹⁵²

Įdomu tai, jog kai kuriose valstybėse darbo įstatymų skyriuose reglamentuojančiuose darbuotojų materialinę atsakomybę, gali aptikti ir darbuotojo pareigą atlyginti darbdaviui jo mokymo išlaidas, kurias pastarasis turėjo, jeigu jis buvo

¹⁵⁰ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 23d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁵² NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; ČIOČYS P. A., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

atleistas iš darbo dėl nepateisinamų priežasčių, nesuėjęs darbo sutartyje numatytam terminui, jeigu darbo sutartyje nėra kitų mokymą reglamentuojančių nuostatų.¹⁵³

Darbuotojo atlygintinos žalos nustatymas, kai ji padaryta tretiesiems asmenims

LR civilinio kodekso 6 knygos 264 straipsnis numato samdančio darbuotojus asmens (darbdavio) pareigą atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių darbinės pareigas paklūstant darbdavio nurodymams ir esant jo kontroliuojamiems, kaltės.¹⁵⁴

Latvijos civilinio įstatymo 1782 straipsnis teigia, jog asmuo, kuris nerūpestingai pasirenka darbuotojus, neišsitikinęs jų tinkamumu atlikti užduotis, kurios jiems gali būti pavestos, privalo atlyginti jų veiksmais padarytą žalą trečiajam asmeniui.

1639 straipsnyje taip pat numatyta, jog už teisės pažeidimą atsako asmuo, leidęs jam įvykti, kai dėl savo asmeninių santykių su pažeidėju, jis, kaip vienas iš pažeidėjo tėvų arba darbdavys, turėjo galimybę, taigi ir pareigą, užkirsti kelią tokiam teisės pažeidimui.¹⁵⁵

Atlyginęs žalą, darbdavys įgyja teisę reikalauti iš darbuotojo sumokėtų sumų (regreso teisė). Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kuri darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.¹⁵⁶ Šioje vietoje svarbu pažymėti, jog darbdavys privalo atlyginti tretiesiems asmenims jo darbuotojo padarytą žalą visiškai pagal civilinės teisės taisykles, o iš darbuotojo jis gali išsireikalauti sumas tik vadovaujantis darbo kodekso nuostatomis, kurios nurodo, ar taikytina visiška ar ribotoji materialinė atsakomybė. Primintina, jog dažniausiai darbuotojui taikoma ribotoji materialinė atsakomybė ir tik išimtiniais atvejais- visiška. Taigi susiduriame su situacija, kuri, manytina, pažeidžia darbdavio interesus. Mūsų nuomone, šį reglamentavimą reikėtų keisti ir, tais atvejais, kai žala darbuotojo veiksmais yra padaroma tretiesiems asmenims, darbuotojas turėtų darbdaviui atlyginti būtent tokią sumą, kokią išmokėjo minėtiems asmenims darbdavys.

LR darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalis numato, jog darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos

¹⁵³ Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovos 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹⁵⁵ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

atsiradimą (pavyzdžiui, menka darbuotojo patirtis, didelis darbo krūvis ir kt.), taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.¹⁵⁷

Tai pagrindžiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Šis Teismas sprendė bylą, kurioje atsakovu buvo Vilniaus onkologijos instituto chirurgas, kuris atlikdamas gimdos ir jos priedų šalinimo operaciją, pažeidė dešinįjį šlapimtakį, gydymo metu neįtarė ir nenustatė pooperacinės komplikacijos, kurią kaip tą pacientę gydantis gydytojas galėjo ir privalėjo numatyti. Ši komplikacija lėmė kitas, kurių pasekoje pacientei turėjo būti pašalintas inkstas. Dėl to ji neteko 60 procentų darbingumo. Atsakovui buvo iškelta baudžiamoji byla, kuri vėliau buvo nutraukta suėjus senaties terminui. Kadangi veikoje buvo nustatyti baudžiamosios veikos požymiai pagal LR baudžiamojo proceso kodeksą, jam būtų tekę atlyginti visą žalą. Tačiau Teismas pasisakė, Darbo įstatymų kodekso 147 straipsnio 2 dalis suteikia teismui diskrecijos teisę mažinti iš darbuotojo priteistinos žalos dydį, atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes. Iš bylos medžiagos matyti, kad atsakovas yra pensinio amžiaus (gimęs 1933 m.), Onkologijos institute dirbo 25 metus ir neturėjo nuobaudų, serga keliomis ligomis. Dėl to teisėjų kolegija, atsižvelgdama į atsakovo amžių, jo sveikatos būklę ir ilgametį nepriekaištingą darbą ieškovo gydymo įstaigoje, sprendžia, kad yra pagrindas sumažinti iš atsakovo priteistinos žalos atlyginimo dydį 50 proc. ir priteisti iš jo ieškovo naudai 30 000 Lt.¹⁵⁸

Kitoje byloje Teismas atsakovo reikalavimu taip pat svarstė atlygintinos žalos dydžio sumažinimo galimybę, tačiau jį atmetė, kadangi nagrinėjamoje byloje nebuvo pateikta duomenų, kad atsakovo materialinė - turtinė padėtis yra sunki, priešingai, buvo duomenų, kad atsakovas įmonės lėšas panaudojo nuosavam namui.¹⁵⁹

Latvijoje teismas taip pat gali sumažinti atlygintinų nuostolių dydį, atsižvelgdamas į tai, jog žala atsirado dėl paprasto darbuotojo neatsargumo, įvykdyti pareigas trukdė kitos aplinkybės, visos žalos atlyginimas būtų neproporcingas darbuotojo pajamoms bei pažeistų teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principus. Manytume, jog ši teismo prerogatyva yra itin aktuali Latvijos darbuotojams, kadangi ribojant jų atsakomybę esamo turto sumažėjimu, tačiau nenustatant jokių kitų dydžių, kurie ribotų atlygintinos žalos dydį, kaip antai Lietuvoje yra ribojama tam tikru vidutinio darbo užmokesčio ar pareiginės algos dydžiu, gali būti susiduriama su situacija, jog darbuotojas nepajėgtų atlyginti padarytos žalos (pavyzdžiui, dėl neatsargumo sugadinamas įrengimas, kurio vertė keli šimtai tūkstančių litų). Teismas nuostolius mažina darbdavio sąskaita.

¹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. spalio 27d. nutartis c. b. J. Žilinskas v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005m. lapkričio 23d. nutartis c. b. R. Ališauskas v. UAB "Stateta". Nr. 3K-3-600/2005.

Kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas sumažinamas dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams.¹⁶⁰

Neturtinės žalos dydžio nustatymas

Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.¹⁶¹

Lietuvos Aukščiausiais Teismas vienoje savo bylų konstatavo, jog deliktiniuose santykiuose visiško žalos atlyginimo principas objektyviai negali būti taikomas visa apimtimi, kai atlyginama neturtinė (moralinė) žala, nes neturtinės (moralinės) žalos tiksliai įvertinti pinigais neįmanoma. Įstatymuose paprastai numatoma pinigine satisfakcija, kuria siekiama kiek įmanoma teisingiau kompensuoti nukentėjusiojo patirtą dvasinį, fizinį skausmą ir kt. Teismo funkcija yra nustatyti teisingą piniginę kompensaciją už patirtą skriaudą (dvasinius, fizinius išgyvenimus, praradimus).¹⁶² Pažymėtina tik, kad nėra numatyta jokių neturtinės žalos dydžio apribojimų.

Neturtinės žalos buvimą privalo įrodyti asmuo ją patyręs, taigi, mūsų nagrinėjamu atveju- darbdavys, nebent ji būtų padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai arba gyvybei. Latvijoje moralinės žalos buvimą nereikia įrodinėti dar ir tais atvejais, kai ji buvo padaryta moralei, seksualinio apsisprendimo laisvei, laisvei, garbei ir orumui arba šeimai, nepilnamečiams.¹⁶³ Visais kitais atvejais reikia įrodinėti jos buvimą.

Pažymėtina, jog darbdavys privalo įrodyti atlygintinos žalos dydį. Tuo tikslu, prieš reikalaujamas atlyginimo iš darbuotojo, jis privalo atlikti patikrinimą konkrečiam žalos dydžiui bei jos atsiradimo priežastims nustatyti. Tam jis gali sudaryti komisiją, kviešti į ją atitinkamus specialistus. Taip pat darbdavys turi pareikalauti iš darbuotojo pasiaiškavimo. Jei darbuotojas pasiaiškinti nesutinka- įforminamas aktas. Darbuotojas ar jo atstovas turi teisę susipažinti su tokio patikrinimo išvadomis bei skųsti jas darbo kodekso nustatyta tvarka. Darbdavys taip pat turi pagrįsti pageidaujamos neturtinės žalos dydį.

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶¹ Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18d. nutartis c. b. O.Rysis v. VŠĮ Santariškių klinikos, Nr.3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.

¹⁶³ Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:

<<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

LR Darbo kodekso 258 straipsnis numato, jog darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra (pateikiant tokį patį ar tokios pat rūšies daiktą) arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos.¹⁶⁴ Taigi, jeigu visa padaryta žala neviršija jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, tai ją darbdavys išskaito nesikreipdamas į teismą. Šis būdas taikomas tais atvejais, kai darbo santykiai yra nenutrūkę arba jeigu jie yra nutrūkę, bet darbdavys yra neišmokėjęs darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio.

Taigi, tuo atveju, kai įsiskolinimas darbdaviui viršija jo vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, darbdavys privalo kreiptis į teismą dėl visos sumos ir negali išieškoti jo neviršijančios dalies savo rašytiniu nurodymu, o dėl likusios dalies kreiptis į teismą.¹⁶⁵ Mūsų nuomone, ši nuostata nepakankamai gina darbdavio interesus. Nesant ginčo dėl atlygintinos žalos dydžio, siūlytume nustatyti darbdaviui teisę išskaityti sumas, didesnes nei vidutinis darbuotojo darbo užmokestis, nesikreipiant į teismą, tačiau nepažeidžiant LR Darbo kodekso 225 straipsnyje numatytų ribojimų.

Darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjančią organą sustabdo išieškojimą. Darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per 3 mėnesius nuo sužinojimo apie nurodymą. Nesutikdamas su minėtos komisijos sprendimu, jis jį gali skusti apylinkės teismui per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos. Į teismą darbuotojas gali kreiptis ir tais atvejais, kai komisija nebuvo sudaryta, sprendimas joje nebuvo priimtas per 14 dienų, taip pat kai šalys joje nesusitarė. Tiesiogiai į teismą darbuotojas kreipiasi tik tais atvejais, kai darbo santykiai yra nutrūkę.¹⁶⁶ Priešingu atveju, teismas atsisakys priimti ieškinį arba paliks jį nenagrinėtą ir išaiškins ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu buvo kreiptasi ne vėliau kaip per 14 dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos.¹⁶⁷

Latvijoje taip pat darbuotojas savanoriškai gali, pilnutinai arba iš dalies, atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Darbdavio sutikimu, kad atlyginti darbdaviui padarytą žalą,

¹⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶⁵ DAUSKURDAS V. *Atimanti ranka neglosto. Išskaitos iš darbo užmokesčio*// Vilnius: Juristas, 2003. P.6.

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

darbuotojas gali pateikti tos pačios vertės daiktą arba pataisyti tą, kuris buvo sugadintas.¹⁶⁸

Manytume, jog šalys turi galimybę susitarti ir dėl žalos atlyginimo pinigais išdėstymo tam tikrame laiko periode, kaip antai yra įtvirtinta Rusijos Federacijos darbo kodekse.¹⁶⁹

Latvijos darbo įstatymo 79 straipsnis numato, jog darbdavys turi teisę išskaityti iš darbuotojui priklausančio atlygio sumas atlyginti darbdaviui padarytą žalą dėl neteisėtų, kaltų darbuotojo veiksmų. Tokius išskaitymus galima daryti tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą. Jeigu darbuotojas ginčija išskaitymo pagrindą arba sumą, tai darbdavys turi teisę kreiptis su ieškiniu į teismą praėjus ne daugiau kaip dviem metams nuo nuostolių padarymo dienos.¹⁷⁰

Taigi, Latvijoje nėra numatyta apribojimų darbdavio nurodymu išieškoti sumai.

Taip pat lyginant Lietuvos ir Latvijos įstatymų nuostatas aptinkame skirtingus terminus- Lietuvoje nustatytas procedūrinis 1 mėnesio terminas pareikšti apie padarytą žalą, o Latvijoje- 2 metų senaties terminas kreipimuisi į teismą. Pažymėtina, jog pagal LR darbo kodeksą taikomas 3 metų senaties terminas.¹⁷¹ Taigi, Lietuvoje jis yra vieneriais metais ilgesnis, dėl ko geriau apsaugomi darbdavio interesai. Svarbu, jog Latvijos darbo įstatymas nenumato, per kiek laiko darbdavys turi priimti nurodymą išieškoti padarytą žalą. Taikant analogiją su Latvijos drausminės atsakomybės taikymu, laikome jog, kaip ir Lietuvoje, taip ir Latvijoje, darbdavys per 1 mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos turi priimti sprendimą ją išieškoti.

Jeigu vieno mėnesio terminas praleistas, atlygintina žala viršija vieną vidutinį darbo užmokestį arba darbo santykiai yra nutrūkę ir nėra apskaičiuoto ir neišmokėto darbo užmokesčio, tai darbdavys gali kreiptis į teismą.

Pažymėtina, jog Latvijoje, skirtingai nei Lietuvoje, ginčai dėl išskaitų iš darbo užmokesčio sprendžiami teisme, o ne darbo ginčus nagrinėjančiame organe.

Tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje išskaitų iš darbo užmokesčio dydis negali viršyti 20 procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio, išskyrus atvejus, kai išieškoma

¹⁶⁸ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

¹⁶⁹ Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.

¹⁷⁰ Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar tyčiniu nusikaltimu padaryta žala. Tokiu atveju darbuotojui paliekama 50 procentų išmokėtino darbo užmokesčio.¹⁷²

Pažymėtina, jog tais atvejais, kai darbdaviui padaryta neturtinė žala, jokios išskaitos negali būti daromos, kol teismas nenustatys neturtinės žalos dydžio. Darbdavys neturi teisės nustatyti šį dydį savarankiškai.

Lietuvos darbo kodeksas draudžia daryti išskaitas iš išeitinės kompensacijos ir kitų išmokų, iš kurių pagal Civilinio proceso kodeksą neleidžiamas išieškojimas, tai yra: 1) kompensacinės išmokos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kaip kitos kompensacijos, kurios mokamos, kai nesilaikoma normalių darbo sąlygų; 2) sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, perkeliama, primama į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas; 3) valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) pašalpa; 4) valstybės pašalpa šeimoms, auginančioms vaikus; 5) socialinė pašalpa; 6) laidojimo pašalpa; 7) kitos tikslinės socialinės išmokos ir kompensacijos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų nepasiturinčių šeimų (asmenų) šalpai, kai šeimos (asmenys) dėl objektyvių priežasčių neturi pakankamai pajamų pragyvenimui.¹⁷³

Latvijos įstatymai draudžia daryti išskaitas iš išeitinės išmokos, darbuotojo išlaidų atlyginimo ir kitų darbuotojui mokėtinų sumų, į kurias pagal Civilinio proceso įstatymą draudžiama nukreipti išieškojimą, tai yra, 1) laidojimo ir gimimo pašalpos; 2) kompensacijos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kitos kompensacijos, mokamos darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka; 3) sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, perkeliama, pasiūstam dirbti į kitas gyvenamas vietas; 4) socialinio draudimo išmokos.¹⁷⁴

¹⁷² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262., Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.

¹⁷³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹⁷⁴ Latvijos Respublikos civilinio proceso įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 6d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv/index.php?skip=15&itid=likumi&id=10&tid=50&l=EN>>.

IŠVADOS

Ištyrus darbuotojų materialinės atsakomybės institutą Lietuvos bei Latvijos valstybėse apibendrinant darytinos tokios išvados:

1. Nelegalaus darbo atveju, darbuotojui padarius žalą darbdaviui, susiduriama su situacija, kai žalos atlyginimo klausimai sprendžiami pagal bendrąsias Civilinio kodekso taisykles, tuo būdu nepagrįstai padidinant darbuotojo atsakomybę. Atsižvelgiant į Latvijos įstatymų leidėjo patirtį, siūlytina, Darbo kodekse numatyti darbuotojo teisę tokiu atveju kreiptis į teismą su reikalavimu pripažinti tarp šalių susiklosčiusius santykius darbo santykiais bei taikyti materialinę atsakomybę.
2. Atsižvelgiant į Latvijos įstatymų leidėjo poziciją kuo mažiau kištis į darbo teisinių santykių subjektų tarpusavio santykius, siūlytume mažiau riboti šių subjektų galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, pašalinant Darbo kodekse numatytą įpareigojimą „konkrečių darbų ir pareigų sąrašą nustatyti kolektyvinėje sutartyje“ bei tuo būdu suteikiant darbdaviui pagrįstą jo teisę nevaržomai saugoti savo nuosavybę, kuomet pasamdyto darbuotojo darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų naudotis darbe. Siekiant aiškumo, manytume, jog būtų tikslinga Lietuvos Respublikos Vyriausybei patvirtinti pavyzdinį sąrašą pareigybių, dėl kurių galėtų būti sudaroma minėta sutartis, tuo pačiu neatimant iš darbo teisinių santykių subjektų galimybės susitarti dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių ir dėl kitų pareigybių.
3. Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo kodeksą ribojama dviem dydžiais- 3 vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais bei 6 pareiginėmis algomis, kai tuo tarpu Latvijos įstatymų leidėjas nenumato jokių konkrečių ribojimo dydžių, nustatydamas, jog darbuotojas privalo atlyginti tiesioginę darbdaviui padarytą žalą. Manytina, jog įstatymų leidėjas galėtų atsižvelgti į šią praktiką ir Lietuvoje taip pat atsisakyti materialinės atsakomybės ribojimo konkrečiais dydžiais.
4. Siūlytina, Lietuvos aukščiausiojo Teismo praktikoje nekintamai susiformavus pozicijai, jog darbuotojo kaltė preziumuojama esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, įtvirtinti šią nuostatą Darbo kodekse, visais kitais atvejais paliekant pareigą darbdaviui įrodyti darbuotojo kaltę padarius žalą.
5. Įmonės vadovo vaidmuo įmonėje bei suteiktų jam įgaliojimų apimtis lemia jo statuso specifiškumą. Vadovaujantis dabartiniu reglamentavimu, susiduriame su vadovo statuso dualumu: sandorių sudarymas, įmonės atstovavimas santykiuose

su trečiaisiais asmenimis- pavedimo teisinai santykiai, o vidinis įmonės valdymas- darbiniai teisiniai santykiai. Be to, su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis. Visa tai lemia ir vadovo atsakomybės dualumą- pirmuoju atveju atsiradus žalai iškyla civilinė atsakomybė, o antruoju- materialinė. Latvijoje įmonės vadovo pareigybę atitinkanti direktorių valdyba yra renkamas organas ir atsako už padarytą žalą pagal bendrąsias Civilinio įstatymo taisykles. Nustačius analogišką tvarką ir įmonės vadovui Lietuvoje, būtų išvengta atsakomybės dualumo bei geriau apsaugoti įmonės interesai.

6. Manytina, jog nuostata, numatanti, kad darbdavys iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio savo rašytiniu nurodymu nesikreipdamas į teismą gali išskaityti sumas, neviršijančias vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, yra nepakankamai ginanti darbdavio interesus. Darbuotojo interesai šiuo atveju apginti nurodant jog, darbuotojui nesutinkant su darbdavio nurodymu ir jį apskundus- išskaitymas sustabdomas. Siūlytina, suteikti darbdaviui galimybę, nesant ginčo su darbuotoju dėl atlygintinos žalos dydžio, leisti jam savo nurodymu išskaičiuoti sumas, viršijančias darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį dalimis per tam tikrą laiką, kiekvieną mėnesį išskaitant ne daugiau kaip 20 procentų, o įstatymo numatytais išimtiniais atvejais- ne daugiau kaip 50 procentų darbo užmokesčio.

LITERATŪRA

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Latvijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. sausio 2d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>>.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2007m. gruodžio 1d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lv/admin/files/LabourLaw.pdf>>.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
6. Latvijos Respublikos civilinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. gruodžio 1d.]. Prieiga per internetą: <<http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1260168&subID=100123791,100123792,100126642>>.
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
8. Latvijos Respublikos civilinio proceso įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 6d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv/index.php?skip=15&itid=likumi&id=10&tid=50&l=EN>>.
9. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.
10. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
11. Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
13. Latvijos Respublikos komercinis įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. kovo 2d.]. Prieiga per internetą:

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018384.pdf>>.

14. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios,1999. Nr. 110-3207.
15. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 “Dėl transporto priemonės vairuojančio ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo”// Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27d. “ Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”// Valstybės žinios.2003, Nr. 52-2326.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502 .

Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS A.; MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras,1998.
2. AMBRASIENĖ A.; BARANAUSKAS E.; BUBLIENĖ D., et al. *Civilinė teisė. Prievolių teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.
3. AUTORU KOLEKTĪVS, DARBA GRUPAS VADĪTĀJS DOC. DR.IUR: I.KRASTIŅŠ. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.
4. BAGDANSKIS T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*:daktaro dis. Soc. Mokslai: (016), 2005.
5. BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*// Juristas. 2004. Nr 2.
6. BITĀNS A. *Civiltiesiskā atbildība un tās veidi*. Rīga: AGB, 1997.
7. DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.

8. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.
9. *Darbuotojų materialinė atsakomybė* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2007m. lapkričio 23d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vakarai.lt/article.php?id=888>>.
10. DAUSKURDAS V. *Atimanti ranka neglosto. Išskaitos iš darbo užmokesčio*// Vilnius: Juristas. 2003.
11. DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2. sejumi.
12. GAILUMS I. *Darba Likums. Komentāri. Tiesu prakse*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja, 2002. 2. grāmata.
13. JANUŠAUSKAITĒ K.; PRANCKEVIČIUS A. *Istatymas- patikimiausias užraktas?!*// Vilnius: Juristas. 2003/1.
14. KALNIA J. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007.
15. KALNINŠ E. *Apie darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindus ir dydį*. Ryga:1997.
16. MACIJAUSKIENĒ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: LTU, 2003.
17. MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003.
18. MIKELĖNIENĒ D.; MIKELĖNAS V. *Neturtinės žalos kompensavimas* // Justitia. 1998, Nr. 2(14).
19. NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
20. NEKRAŠAS V. *Materialinės atsakomybės subjektai*// Teisė. 1999. Nr. 33 (1).
21. NEKROŠIUS I.; NEKRAŠAS V.; DAMBRAUSKAS A., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1998.
22. NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984.
23. NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; ČIOČYS P. A., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

24. NEKROŠIUS I. ; TIAŽKIJUS V. ; KOVEROVAS P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
25. PRANCKEVIČIUS A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*// Teisė.1999, Nr 33 (2).
26. PRANCKEVIČIUS A. *Materialinė atsakomybė*. Paskaitų konspektai. Vilnius: 2007.
27. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
28. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
29. TORGĀNS K. *Saistību tiesības I daļa*. Rīga : 2006.
30. TORGĀNS K. *Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības*. Rīga: Mans īpašums, 2000.
31. TORGANS K. *Civilinės atsakomybės sąlygos* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008m. vasario 15d.]. Prieiga per internetą: <http://64.233.183.104/search?q=cache:1Rn0rwwg0TOgJ:home.lanet.lv/~gunarss/parskata%2520lekc/saistibu%2520ties/Civilt%2520atb%2520pamati%2520un%2520apm%C4%93rs.ppt+K.Torg%C4%81ns.+%E2%80%9Esaist%C4%ABbu+ties%C4%ABbas+I%E2%80%9D+,+205.+lpp&hl=lv&ct=clnk&cd=1>.
32. TROFIMENKO J. *Darbo teisė*. Paskaitų konspektai. Ryga: 2005.

Praktinė medžiaga:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6d. nutartis c. b. J.S. v. “Grasta” . Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 14d. nutartis c. b. O.R. v. AB bankas “Hansabankas”. Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5 (S) .
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 27d. nutartis c. b. J. Žilinskas v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7 .

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4d. nutartis c. b. Jevgenij Jurgelevič v.UAB “ Girtėka” . Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10d. nutartis c. b. J. Brazauskienė ir A Bukauskienė v. UAB “ Dola”. Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6, 16.7.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23d. nutartis c. b. R. Ališauskas v. UAB “ Stateta”. Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14d. nutartis c. b. I. Stasiškytė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas. Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5d. nutartis c. b. N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“ . Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18d. nutartis c. b. O.Rysis v. VŠĮ Santariškių klinikos, Nr.3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 7d. nutartis c. b. E. Čepkausko individuali įmonė v. A. Deltuvienė. Nr. 3K-3-44/2002, kat. 7.3.2.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001m. vasario 7d. nutartis c. b. Alytaus elektros tinklai v. V.Lapinskas. Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000m. kovo 6d. nutartis c. b. D. Vaišnorienė v. AB “ Šiaulių eksperimentinė įrengimų gamykla” . Nr. 3K-3-268/2000, kat. 4.
13. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato Civilinių bylų departamento 2007 m. kovo 14 d. nutartis c.b. Nr. SKC-110/2007.
14. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato Civilinių bylų departamento 2006 m. spalio 18 d. nutartis c.b. Nr. SKC-575/2006.

SANTRAUKA

Šio magistro darbo tema- Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė. Pasirinktoji lyginimui valstybė yra Latvija, kadangi ši šalis turi panašią istorinę patirtį- atgavusi nepriklausomybę, kaip ir Lietuva, ji turėjo sukurti naują įstatyminę bazę, kuri atitiktų pasikeitusią ekonominę situaciją.

Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto paskirtis yra apginti pažeistus darbdavio interesus bei atlyginti jam žalą padarytą dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų ar pareigų neatlikimo. Šiame darbe lyginamuoju metodu tiriamas darbuotojų materialinės atsakomybės institutas, jo atsiradimo prielaidos, atsakomybės taikymo sąlygos, tiriamos atskiros darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys, padarytos žalos dydžio nustatymo bei atlyginimo tvarka. Darbe siekiama identifikuoti problemas, atsiradusias reglamentuojant darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus bei praktikoje taikant šią atsakomybę, taip pat atsižvelgiant į abiejų valstybių praktiką, pateikti siūlymus įstatymų leidėjui dėl spragų šalinimo ar reglamentavimo tobulinimo.

ABSTRACT

The topic of the present master's graduation work is A Comparative Analysis of the Lithuanian and Latvian Legislation Governing Pecuniary Liability of Employees. Latvia was chosen as a state for comparing as it has similar historical experience – after regaining it's independence, just as Lithuania did, it had to create a new legal framework to comply with altered economic situation.

The purpose of employees' pecuniary liability institute is to protect violated interests of an employer and to indemnify it's losses suffered due to unlawful actions or breach of duty by an employee. Employees' pecuniary liability institute, it' s preconditions, conditions for applying the liability, as well as separate types of employees' pecuniary liability, procedures for indemnity calculation and compensation of damages are comparatively studied in this graduation work. It was aspired to identify problems in legislation and practical application of employees' pecuniary liability issues, as well as to present proposals regarding corrections of legal deficiencies and improvement of legislation to the legislator in the present graduation work.