

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ingos Ališauskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
„Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė“**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius 2012

TURINYS

ĮVADAS	3
1 DALIS. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA	6
2 DALIS. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SĄLYGOS	10
2.1. Neteisėta veika	10
2.2. Žala	18
2.2.1. Turtinė žala	19
2.2.2. Neturtinė žala	22
2.3. Priežastinis ryšys	26
2.4. Kaltė	29
2.5. Darbo santykiai ir darbinė veikla žalos atsiradimo momentu	33
3 DALIS. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS	36
3.1. Ribotoji ir visiška darbuotojų materialinė atsakomybė	36
3.2. Individuali ir grupinė darbuotojų materialinė atsakomybė	42
4 DALIS. ŽALOS DYDŽIO NUSTATYMAS IR IŠIEŠKOJIMO TVARKA	47
4.1. Žalos dydžio nustatymas	47
4.2. Išieškojimo tvarka	49
IŠVADOS	56
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59

IVADAS

Asmens teisė į turtą laikoma viena pagrindinių žmogaus konstitucinių teisių, kartu kiekvienas asmuo privalo gerbti kito asmens nuosavybę. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 str. skelbia, jog nuosavybė neliečiama, o 30 str. įtvirtina, jog asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas.

Darbo subjektams vykdant darbinę veiklą neretai padaroma tam tikros žalos. Ši žala gali būti susijusi tiek su asmens tyčiniaisiais veiksmais ar aplaidumu, tiek gali būti pateisinama kaip normali žala, atsirandanti vykdant darbo funkcijas. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau Darbo kodekse) įtvirtintas ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės institutas reguliuoja žalos atlyginimą kuomet darbuotojas padaro žalos darbdaviui vykdant darbo veiklą. Ši teisinės atsakomybės rūšis yra specifinė, kadangi taikoma tik esant darbo santykiams. Toks specialus reguliavimas įtvirtintas siekiant įgyvendinti darbo subjektų tinkamą teisių ir pareigų įgyvendinimo užtikrinimą. Šis darbas skirtas ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės detaliam nagrinėjimui bei su ja susijusių probleminių klausimų išskėlimui ir sprendimų pateikimui.

Darbo aktualumas. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė yra labai artima civilinei atsakomybei. Šios dvi atsakomybės rūšys yra pakankamai glaudžiai susijusios ir panašios. Šiuo metu yra keletas nuomonių dėl šių atsakomybių atskyrimo, o būtent dėl materialinės atsakomybės savarankiškumo ir išskyrimo iš kitų teisinės atsakomybės rūšių, o ypač savarankiškumo nuo civilinės atsakomybės. Lietuvoje, kaip ir kitose Rytų ir Centrinės Europos valstybėse žalos atlyginimo tvarką nustato darbo įstatymai¹. O štai Vakarų Europoje, pvz. Prancūzijoje², Vokietijoje³ apskritai nėra tokios atskiros teisinės atsakomybės rūšies kaip materialinė atsakomybė, o asmenys, esantys darbo santykių subjektais ir vykdantys darbo veiklą, padarę vienas kitam žalos, atsako civilinės atsakomybės tvarka su tam tikromis išimtimis, taigi šios valstybės neįtvirtina atskiro materialinės atsakomybės instituto.

Nors Darbo kodeksas yra itvirtinęs nuostatas dėl materialinės atsakomybės taikymo, tačiau Lietuvos teisinėje padangėje nėra vieningai sutariama dėl materialinės atsakomybės savarankiškumo. Šiuo klausimu yra keletas nuomonių. LAT yra pasakęs,

¹ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 17

² Le Goff J. „Droit du travail et societe. Les relations individuelles de travail“, Tome I. Presses universitaires de Rennes, 2001, p. 835

³ Blanpain R., Weiss M., Schmidt M. „Labour Law and Industrial Relations in Germany“, Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, p. 117

jog materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška atsakomybės rūšis⁴, su šia nuomone sutinka V. Tiažkijus⁵, T. Bagdanskis⁶ ir kt. Teismų praktikoje yra suformuota, jog materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis, kurios pagrindinis uždavinys – garantuoti visų ar dalies įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų nuostolių atlyginimą⁷. Materialinės atsakomybės išskyrimas iš kitų teisinės atsakomybės rūšių grindžiamas darbo, verslo ar kitos veiklos organizavimo ir sėkmės rizikos priklausymo darbdaviui, kuris vertinamas kaip stipresnė darbo santykių šalis, ir darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsauga⁸.

Tačiau visai kitokios nuomonės laikosi V. Mikelėnas bei A. Abramavičius. Jie išreiškia poziciją, jog vargu ar materialinė atsakomybė pagal savo prigimtį ir požymius, gali būti laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi⁹, nors detalesnio paaiškinimo ir nepateikia.

Nesant vieningos nuomonės del materialinės atsakomybės instituto savarankiškumo ir reikalingumo kaip atskiros teisinės atsakomybės rūšies, natūraliai kyla klausimas, ar iš tiesų materialinė atsakomybė turi būti savarankiška teisinės atsakomybės rūšis ir ar tas savarankiškumas nėra teisinės sistemos apsunkinimas ir yra pateisinamas.

Darbo objektas. Pagrindinis šio magistro darbo tyrimo objektas- tiek teismų praktikoje, tiek doktrinoje aptariamas ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės institutas Lietuvos teisinėje sistemoje, jos sąlygų analizavimas ir įvertinimas lyginant su civilinės atsakomybės kilimo sąlygomis.

Dėl darbo apimties ribotumo, darbe nėra nagrinėjama įmonių vadovų atsakomybės problematika.

Darbo tikslas. Darbe siekiama tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais išnagrinėti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės savarankiškumą Lietuvos teisės sistemoje.

Darbo uždaviniai. Darbe stengiamasi išpildyti šiuos išsikeltus uždavinius:

1. išgryninti ir suformuluoti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sampratą;

⁴ 2009 m. gruodžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I.D., J.G., L.J. ir kt., Nr. 3K-3-446/2009

⁵ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. „Darbo teisė“, Vilnius, Justitia, 2009, p. 146

⁶ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 17

⁷ 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A.D., Nr. 3K-3-153/2004;

⁸ 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „L.“ v. R.V., Nr. 3K-3-138/2005

⁹ Abramavičius A., Mikelėnas V. „Autotransporto priemonių valdytojų teisinė atsakomybė“. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2010, p. 14

2. išanalizuoti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas jas atribojant nuo civilinės atsakomybės sąlygų;
3. išskirti ir apibrėžti darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis;
4. išnagrinėti teisės normas, reglamentuojančias ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės žalos nustatymą bei atlyginimą.

Tyrimo metodai. Šiame magistro darbe naudotasi loginiu ir sisteminiu analizės metodais nagrinėjant ribotąją darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančias teisės normas, teisės aktus ir jų aiškinimą teismų praktikoje.

Lyginamasis metodas naudotas analizuojant ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas jas priešinant su civilinės atsakomybės kilimo sąlygomis, taip pat lyginant Lietuvos teisinį reguliavimą su kitų Europos valstybių teisiniu reguliavimu darbuotojų materialiosios atsakomybės srityje.

Apibendrinimo metodas naudotas formuojant pagrindinius šio darbo teiginius, nuostatas, teikiant apibendrinimus.

Lingvistinis ir teleologinis metodai naudoti siekiant atskleisti teisės normų tikrąją reikšmę, istatymų leidėjo norimus pasiekti tikslus.

Svarbiausi darbe naudoti šaltiniai. Siekiant tyrimo tikslo, darbe yra analizuojami Lietuvos bei kitų valstybių teisės aktai, doktrina, teismų praktika. Didelė reikšmė teikta Lietuvos Aukščiausio teismo praktikai kaip vienam svarbiausių teisės normų aiškinimo ir interpretavimo šaltinių.

Kadangi nagrinėta ribotosios materialinės darbuotojų atsakomybės instituto savarankiškumo problema, todėl darbe nemažai naudoti ne tik darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, bet ir įtvirtinantys civilinės atsakomybės normas.

Tiek ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė, tiek civilinė atsakomybė yra nagrinėta teisės doktrinoje. Didžiausias šių sričių nagrinėjimo indėlis priklauso V. Mikelėnui, T. Bagdanskiui ir kt.

1 DALIS. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA

Visuomenėje individas privalo elgtis tam tikru būdu, jeigu tokį elgesį įsako teisinė tvarka. Tokį privalomą individo elgesį- teisinę pareigą- įtvirtina teisės norma, kartu įtvirtindama sankciją, kuri taikoma šiam reikalaujamam elgesiui priešingo elgesio atveju. Teisinė pareiga- pozityvioji teisės norma, įsakanti individo elgesį tuo atžvilgiu, kad jam priešingas elgesys yra susiejamas su sankcija¹⁰. Su teisinės pareigos sąvoka yra susijusi teisinės atsakomybės sąvoka. Individas, būdamas įpareigotas elgtis atitinkamu būdu, turi teisinę pareigą elgtis konkrečiu elgesio modeliu ir kartu jam kyla teisinė atsakomybė, jei šis elgiasi priešingai nurodytam elgesio modeliui ar jį vykdo netiksliai, t.y. pažeisdamas reikalaujamą elgesį. Taigi, individas yra įpareigotas elgtis teisėtai ir atsako už neteisėtą elgesį¹¹.

Nustatant privalomo elgesio taisyklės siekiama sukurti visuomenės gerovę ir užtikrinti kiekvieno individo teises ir poreikius atskirai, ir kartu darnų šių teisių ir poreikių įgyvendinimą visuomenėje. Tačiau tai tik idealusis planas, kurio laikantis, turėtų būti pasiekta santarvė visuomenėje. Siekiant, kad numatytų elgesio modelių būtų laikomasi, yra numatyta atsakomybė, kuri pasireiškia tam tikrų sankcijų taikymu. H. Kelsen atsakomybę apibūdina kaip individo, prieš kurį nukreiptas prievartos aktas, santykis su jo arba kieno nors kito padarytu deliktu. Toks atsakomybės apibrėžimas yra pakankamai nekonkretus ir daugiau bendro pobūdžio. Kalbant apie teisės normų įtvirtintą reikalaujamo elgesio modelį, reikėtų kalbėti ne tik apie atsakomybę bendrąja prasme, bet konkrečiai apie teisinę atsakomybę. Teisinė atsakomybė- tai teisės subjektų įsipareigojimas ir teisinis jų įpareigojimas naudotis leidimais (teisėmis) vykdam atitinkamas pareigas, kartu nurodymas, kad tokių pareigų nevykdymas virs atitinkamų teisių praradimu ar siaurimu¹². Tai teisinė priemonė, blokuojanti priešingą teisei elgesį ir skatinanti visuomenei naudingą veiklą¹³. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog teisinė atsakomybė yra tam tikra priemonė siekiant priversti asmenį veikti valstybės nustatytu būdu, suteikiant galimybę naudotis jam suteiktomis teisėmis kartu nepažeidžiant pareigų, nes priešingu atveju gresia sankcijos.

A. Vaišvila išskiria dvi teisinės atsakomybės rūšis: pozityviają ir deliktinę (negatyviają), pastarąją dar savo ruožtu pagal teisės pažeidimo rūšį skirsto į baudžiamąją,

¹⁰ Kelsen H. „Grynoji teisės teorija“. Vilnius, „Eugrimas“, 2002, p. 122

¹¹ Kelsen H. „Grynoji teisės teorija“. Vilnius, „Eugrimas“, 2002, p. 124

¹² Vaišvila A. „Teisės teorija“. Vilnius, Justitia, 2009, p. 456

¹³ Vanevičius S. „Valstybės ir teisės teorija“, Vilnius, Justitia, 2000, p. 225

administracinę, civilinę, drausminę ir materialiąją. Nurodomos tokios deliktinės teisinės atsakomybės kilimo sąlygos: 1. teisės norma, įpareigojanti teisės subjektą vykdyti pareigas, legalizuojančias jo teises; 2. teisės pažeidimas (atsisakymas vykdyti pareigas, su kuriomis įstatymas sieja naudojimąsi teisėmis); 3. kaltė yra subjektyvusis teisinės atsakomybės pagrindas. Asmuo gali atsakyti tik už kaltai padarytą neteisėtą veiką; 4. teisės taikymo aktas, kuris yra juridinis pagrindas taikyti sankcijas konkrečiam teisės pažeidėjui¹⁴.

Tik esant visoms šioms sąlygoms galima taikyti teisinę atsakomybę.

Lietuvos darbo teisė pripažįsta materialinę atsakomybę kaip savarankišką teisinės atsakomybės institutą¹⁵ ir suteikia jai privilegiją nustatyti atsakomybės ribas, kuomet žala padaroma esant darbo santykiams. Materialinės atsakomybės sąvoka nėra pateikta Darbo kodekse, tačiau ją pateikia T. Bagdanskis, kuris teigia, jog tai turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba kiek nustatyta darbo įstatymų, užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą¹⁶.

Šis apibrėžimas nurodo esminius materialinės atsakomybės bruožus: tai turtinė prievolė, atsirandanti padarius žalą ir skirta žalos atlyginimui bei darbo santykių subjektų pusiausvyrai užtikrinti.

Kalbant apie ribotąją materialinę darbuotojų atsakomybę, reikėtų įvesti dar du esminius bruožus: atsakomybės ribotumo principą ir darbuotoją, kaip tokios atsakomybės subjektą.

Vienos esminių ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės ypatybių yra jos turtinis pobūdis ir žalos atsiradimas. Šios ypatybės yra glaudžiai susiję ir viena nuo kitos priklausomos: neatsiradus žalos neatsiras ir turtinė prievolė. Taigi, šiai atsakomybei kilti yra svarbu, ne tik tai, kad darbuotojas padarė žalą, t.y. sugadino vieną ar kitą daiktą, darbo įrankį ar paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, bet ypač svarbu, jog darbdavys patyrė realius nuostolius ir siekia jos atlyginimo.

¹⁴ Vaišvila A. „Teisės teorija“. Vilnius, Justitia, 2009, p. 465, 466

¹⁵ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

¹⁶ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 328

Taikant šią atsakomybę siekiama kompensacinių tikslų, t.y. ne tik patenkinti žalos patyrusio asmens turtinius interesus, bet ir atstatyti jį į padėtį, buvusią prieš žalos padarymą.

Kitas svarbus momentas yra tas, jog žalos padaryta ir jos patirta dėl darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo. Kiekvienas darbuotojas privalo dirbti su darbdaviu darbo sutartyje sulygta darba, o nukrypimai nuo tokios sulygotos veiklos ar apskritai jos nevykdymas laikomi netinkamu darbo pareigų atlikimu. Darbdavys, priimdamas darbuotoją į darbą tikisi, jog darbuotojas atlikdamas darbo pareigas elgsis rūpestingai, atidžiai, protingai ir sieks naudos darbdaviui. Tačiau, net ir siekiant naudos darbdaviui, tam tikros žalos padarymas darbe yra neišvengiamas, taigi svarbu tinkamai nustatyti ir įtvirtinti materialinės atsakomybės paskirstymo riziką tarp darbdavio ir darbuotojo.

Darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo teises. Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės¹⁷. Būtent dėl to yra išskiriama darbuotojų materialinė atsakomybė. Darbuotojas, kaip paprastai silpnesnė darbo santykių šalis, yra papildomai apsaugotas nuo per didelio jo turtinių interesų suvaržymo bei darbdavio savivalės, ir todėl yra numatytas šios atsakomybės ribojimas, tiesa, ne visais atvejais.

Atliekant darbo funkcijas negalima visos žalos atsiradimo rizikos perkelti ant darbuotojo pečių, todėl Darbo kodekso 254 str. numato tam tikras darbuotojo atsakomybės ribas- jis atsako už visą padarytą žalą, tačiau ne daugiau kaip iki jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, numatytus įstatyme, kuomet atsako visiškai. Ši norma turi išimtį, numatytą Darbo kodekso 85 str. 4 d., kuri šias ribas išplečia iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Darbo kodeksas įtvirtinta, jog tais atvejais, kai įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė

¹⁷ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

Tokį reguliavimą nulemia tai, kad darbuotojas ir darbdavys nėra lygiaverčiai subjektai darbo teisinių santykių prasme, todėl siekiama apsaugoti darbuotoją nuo pernelyg didelio jo turtinių interesų suvaržymo. Taigi, ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė taip pat siekia apsauginių tikslų.

Kartu reikėtų pažymėti, jog siekiant apsaugoti darbuotoją, reikia nepamiršti ir darbdavio interesų, kuris patyrė žalos ir siekia nuostolių atlyginimo. Taikant ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę yra svarbu išlaikyti interesų pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio, kad nė viena šalis nepatirtų nepagrįstų nuostolių ar nepagrįstai nepraturtėtų.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, būtų galima suformuoti tokį ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės apibrėžimą- tai darbuotojo turtinė prievolė, kuri atsiranda jam netinkamai atlikus ar neatlikus darbo pareigų ir taip sukėlus realios žalos darbdaviui, kurios tikslas yra ne tik kompensuoti patirtą žalą, bet apsaugoti žalos padariusį darbuotoją nuo per didelio jo turtinių interesų suvaržymo kartu užtikrinant darbdavio interesą gauti nuostolių atlyginimą.

Akivaizdu, jog ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė yra įtvirtinta tam, kad būtų įmanoma kuo labiau pasiekti kompromisą tarp skirtingų darbo teisinių santykių šalių dalį darbe kylančios žalos atsiradimo rizikos perkeliant darbdaviui.

Kadangi darbdavys ir darbuotojas nėra laikomi lygiavertėmis darbo santykių šalimis, o darbuotojas laikomas silpnesniąja, todėl darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą, darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo¹⁸.

Apibendrinant, būtų galima pasakyti, jog ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė yra išimtinai darbo santykiams numatyta teisinė atsakomybė, kuria stengiamasi užtikrinti pažeistas darbdavio teises atlyginant jo patirtą žalą ir kartu apsaugoti darbuotoją, padariusį žalos, nuo pernelyg didelės atsakomybės ir jo turtinių interesų suvaržymo.

¹⁸ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

2 DALIS. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SĄLYGOS

Norint darbuotoją patraukti ribotojon materialinėn atsakomybėn, turi būti išpilytos visos sąlygos, numatytos Darbo kodekso 246 str. Šias sąlygas galima skirstyti į bendrąsias ir specialiąsias. Bendrosios materialinės darbuotojų atsakomybės sąlygos yra tokios pačios, kaip ir sąlygos, būtinos civilinei atsakomybei kilti, o būtent: neteisėta veika, žala, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos bei kaltė. Nors šios sąlygos yra tokios pačios, tačiau kyla klausimas, ar jos tapačios. Tuo tarpu specialiosios ribotosios materialinės darbuotojų atsakomybės sąlygos: darbo santykiai ir darbinė veikla žalos atsiradimo momentu, leidžia ją atskirti nuo civilinės atsakomybės.

Nors iš pirmo žvilgsnio atrodytų, jog specialiosios sąlygos ir yra esminis šių dviejų atsakomybių skirtumas, tačiau norint išsiaiškinti tikruosius skirtumus, reikia panagrinėti kiekvieną sąlygą atskirai.

2.1. Neteisėta veika

Materialinė, kaip ir bet kuri kita atsakomybė kyla iš teisei, nustatytoms privalomoms elgesio taisyklėms priešingų veiksmų ar neveikimo, taigi, viena iš sąlygų, būtinų materialinei atsakomybei atsirasti, yra darbuotojo neteisėta veika (t. y. jo veikimas arba neveikimas). Darbo kodekso komentare įtvirtinta, jog neteisėtu elgesiu pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų (įstatymų, Vyriausybės nutarimų, potvarkių, tam tikrų sutarčių ir t.t.), darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių ar kitų susitarimų, nors ir įstatymų nenustatytų, bet jiems neprieštarujančių, nustatytoms darbo pareigoms.

Civilinėje teisėje veikos neteisėtumas yra suprantamas kaip ne tik teisės aktų ar sutarties pažeidimas, bet ir bendrojo pobūdžio pareigos elgtis protingai, sąžiningai ir atsargiai pažeidimas¹⁹.

Atrodytų, jog darbo teisėje neteisėtumas yra suprantamas kaip teisės aktams ar susitarimams prieštaraujantis elgesys, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog elgesys neturi prieštarauti teisės aktų nustatytoms darbo pareigoms.

¹⁹ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 106

Darbo kodekso 35 str. įtvirtinta, jog įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Iš to, kas pasakyta, galime teigti, jog šis straipsnis ir įtvirtina asmens pareigą vykdam darbo santykius gerbti bendro gyvenimo taisykles, elgtis apdairiai, protingai, laikytis numatytų pareigų. O tai reiškia, kad atsiradus žalai, turi būti vertinama, ar darbuotojas, padaręs žalą, vykdė šiuos Darbo kodekso 35 str. įpareigojimus ir elgėsi taip, kaip būtų pasiėlgęs kiekvienas kitas protingas ir atidus darbuotojas tokioje pat situacijoje. Todėl galima teigti, jog darbo teisėje, taikant materialinę atsakomybę, galioja protingo, atidaus ir rūpestingo žmogaus principas.

Svarbu paminėti, kad veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas turėtų būti nustatomas analizuojant jų santykį ne su pasekmėmis, o su teise²⁰. Tai reiškia, jog nustatinėjant materialinės atsakomybės kilimą, visų pirma turėtų būti pagrįstas padarytos veikos priešingumas teisės normoms, sulygtai darbo sutarčiai, kitiems susitarimams. O pats žalos atsiradimo faktas nesant prieštaravimo teisei, neturėtų iš karto pagrįsti veikos neteisėtumo buvimo.

Veikimas- tai aktyvūs asmens veiksmai, kuriuos atikdamas jis pažeidžia jam nustatytas teises ir paskirtas pareigas, o neveikimas, priešingai, pasireiškia asmens pasyvumu, t.y. nesiėmimu tam tikrų veiksmų, nors turėtų jų imtis, ir taip neužkertama kelio žalos pasireiškimui. Darbuotojo neveikimas gali būti pripažįstamas neteisėtu, kai jis yra įpareigotas atlikti tam tikrus veiksmus, darbo funkcijas, sudaryti sąlygas tinkamai ir saugiai dirbti, tačiau darbuotojas nesiėmė tokių būtinų veiksmų. Neteisėtu jis pripažįstamas tik tuomet, kai buvo reali galimybė atlikti pareigas, bet ja nepasinaudota²¹.

Veikos neteisėtumas susijęs tiek su teisės normos pažeidimu, tiek su nukentėjusiojo subjektinės teisės pažeidimu. Tokiai neteisėtai veikai svarbu tai, kad būtų ne tik norminio teisės akto pažeidimas, bet kartu pažeista ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė. Šie abu elementai yra būtini materialinei atsakomybei kilti.

Kalbant apie neteisėtą veiką, yra pabrėžiama, jog tai veika priešinga teisės normoms, sulygtoms sutartims ar tiesiog protingo žmogaus elgesiui, t.y. tokie veiksmai, kurie atliekami neturint teisės jų atlikti arba neveikimas, kuomet veikti būtina. Todėl kyla klausimas, ar veika bus pripažįstama neteisėta, jei asmuo turi atitinkamą teisę, tačiau peržengia jos ribas? Tokią situaciją galima vadinti piktnaudžiavimu teise. Asmuo turi

²⁰ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 102

²¹ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 350

teisę atitinkamai veikti ir šia teise naudojasi, tačiau ją įgyvendinant teisę yra peržengiamos, pažeidžiamos jos įgyvendinimo ribos jas praplečiant ar kitaip pažeidžiant. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektinės teisės įgyvendinimas, kai tai prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims²². V. Mikelėnas pripažįsta, jog piktnaudžiavimas teise laikomas neteisėta veika²³. Reikėtų sutikti su tokia nuomone, kadangi asmuo peržengdamas jam suteiktos teisės ribas, elgiasi neteisėtai.

Svarbu pabrėžti, jog, esant tiek darbo, tiek civiliniams santykiams, jei žala kyla dėl asmens teisėtų veiksmų ar teisėto neveikimo, atsakomybė nekyla, taigi žalos atlyginti nereikia. Atsakovas, irodęs, kad įstatymas leido padaryti žalos tam tikromis sąlygomis ir jų buvo laikytasi, paneigtų veikos neteisėtumą ir materialinė atsakomybė negalėtų būti taikoma.

Tam tikrais atvejais veika, nors ir atitinkanti veikos neteisėtumo požymius, esant tam tikros specialioms aplinkybėms nėra laikoma neteisėta. Materialinės atsakomybės atveju veikos neteisėtumą naikina *force majeure* aplinkybė, būtinas reikalingumas ir būtinoji gintis. Tačiau atskirai nėra išskiriami ir aptariami materialinės atsakomybės netaikymo ar atleidimo nuo materialinės atsakomybės atvejai. Todėl į pagalbą reiktų pasitelkti civilinės teisės normas, kurios Civilinio kodekso 6.253 str. 1 d. įtvirtina, jog civilinė atsakomybė netaikoma, taip pat asmuo gali būti atleistas nuo civilinės atsakomybės visiškai ar iš dalies šiais pagrindais: esant *force majeure*, būtinajam reikalingumui, valstybės veiksams, dėl trečiojo asmens veiklos, nukentėjusiojo asmens veiklos, būtinosios ginties ar savigynos. Be to, aplinkybių, šalinančių civilinę atsakomybę sąrašas nėra baigtinis, o Civilinio kodekso 6.253 str. 9 d. numato galimybę įstatymams ar šalių susitarimams numatyti ir kitokias atleidimo nuo civilinės atsakomybės sąlygas.

Civilinio kodekso Šeštosios knygos „Prievolių teisė“ komentare pateikiamas sąvokų „civilinės atsakomybės netaikymas“ ir „atleidimas nuo civilinės atsakomybės“ atskyrimas²⁴. Civilinės atsakomybės netaikymas apima visus atvejus, kada ši atsakomybė netaikoma, t.y. ne tik tokius, kai yra *force majeure* ar kitokia atsakomybę šalinanti aplinkybė, bet ir pvz. nėra priežastinio ryšio, kuris yra būtinas civilinei atsakomybei kilti. O atleidimas nuo civilinės atsakomybės yra siauresnė sąvoka ir reiškia, jog yra visos būtinos civilinei atsakomybei atsirasti sąlygos, tačiau žalą padaręs asmuo įrodo, jog yra

²² Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobytė R. ir kt. „Darbo teisė“. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 279

²³ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 109

²⁴ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003, p. 350

tam tikra aplinkybė, kuri atleidžia jį nuo atsakomybės, pvz. atsakovas įrodo, jog dėl žalos atsiradimo kaltas ne tik jis, bet ir pats nukentėjęsysis.

Pirmoji atsakomybę šalinanti aplinkybė yra *force majeure* (nenugalima jėga). Tai neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir jos kontroliuoti. Nenugalimos jėgos samprata reikėtų remtis tokia, kokią pateikia civilinė teisė, kadangi darbo teisė nepateikia išsamaus paaiškinimo.

LAT yra išskyręs keturis būdingus požymius, kurie tam tikrą aplinkybę leidžia pripažinti nenugalima jėga. *Pirma*, tai aplinkybės, kurios atsirado po sutarties sudarymo ir kurių atsiradimo nebuvo galima protingai numatyti sudarant sutartį. Šią aplinkybę darbo santykiams būtų galima pritaikyti teigiant, jog tokia aplinkybė turėtų būti tokia, kurios nebuvo galima protingai iš anksto numatyti prieš sutariant dėl darbo pareigų. *Antra*, objektyviai nebeįmanoma vykdyti prievolių dėl susidariusios padėties. Ypač svarbus yra vykdymo neįmanomumas, nes jei vykdymas tik apsunkėja, to negalima laikyti nenugalima jėga. *Trečia*, šių aplinkybių nebuvo galima valdyti, kontroliuoti ar sustabdyti, tai reiškia, jog asmuo, net ir norėdamas užkirsti joms kelią, nebūtų galėjęs nieko padaryti. Ir *ketvirta*, įsipareigojimų neįvykdęs asmuo nebuvo prisiėmęs šių aplinkybių atsiradimo rizikos²⁵. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti tokią situaciją, kuomet darbuotojas dirba vairuotoju ir išvežioja prekes, o patvinusi upė taip užtvindė kelius, jog nėra kito pravažiavimo ir darbuotojas negali pristatyti prekių, taigi už šias prekes darbdavys negauna pajamų, todėl patiria žalos. Šiuo atveju visos keturios *force majeure* sąlygos yra išpildytos: tokio potvynio nebuvo galima numatyti iš anksto (žinoma, jei šis potvynis kasmet vienodai apsemia tą pačią vietą, nebūtų galima tokio potvynio pripažinti kaip negalimu numatyti iš anksto), darbuotojas neturi objektyvios galimybės išvežioti prekių, nes neįmanoma pravažiuoti ir nėra kito kelio, šio potvynio jis taipogi negalėjo nei sustabdyti, nei suvaldyti ir nebuvo sutaręs su darbdaviu, jog pasirūpins prekių išvežiojimu net ir esant potvyniui. Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, akivaizdu, jog tokiu atveju darbuotojas, nors ir padarė žalos darbdaviui, nes neįvykdė savo darbo pareigų, bet toks jo neveikimas yra pateisinamas ir materialinė atsakomybė jam negali būti taikoma.

Įstatymas taip pat leidžia pačioms šalims susitarti, kokias aplinkybes jos laikys nenugalima jėga. Tokiomis aplinkybėmis gali būti pripažįstami sukilimai, streikai ir t.t. Civilinio kodekso 6.212 str. 4 d. nurodyta, jog esant *force majeure* neatimama kitos šalies teisė nutraukti sutartį ar sustabdyti jos vykdymą, arba reikalauti mokėti palūkanas.

²⁵ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005

Civilinio kodekso Šeštosios knygos „Prievolių teisė“ komentare aiškinama, kad šita dalimi norima pasakyti, jog nors *force majeure* naikina civilinę atsakomybę, tačiau nepanaikina kitos šalies teisių imtis gynybos priemonių, tokių kaip teisė nutraukti ar sustabdyti sutartį, reikalauti mokėti palūkanas. Darbo santykiuose darbdavys neturi tokios teisės nutraukti sutartį ar ją sustabdyti kitais nei Darbo kodekso numatytais pagrindais ar reikalauti mokėti palūkanas, be to, darbo santykiams taikomas Darbo kodeksas, o kiti įstatymai taikomi tik tiek, kiek tai leidžia Darbo kodeksas, todėl ši norma nesuteikia jokių papildomų teisių darbdaviui, ji paprasčiausiai darbo santykiams nėra taikoma, nes darbo sutartis tiek nutraukiama, tiek keičiama griežtai Darbo kodekso nurodytais pagrindais.

Paprastai nenugalima jėga pripažįstama įvairūs gamtos reiškiniai (gamtinės nelaimės): stichijos, potvyniai, žaibo sukelti gaisrai ir pan. ar pačių žmonių sukelti įvykiai tokie kaip masinės riaušės, jeigu jų nebuvo galima iš anksto numatyti ir kontroliuoti. Taikant šią aplinkybę yra ypač svarbu, kad darbuotojas negalėjo numatyti šių įvykių ir negalėjo jų kontroliuoti ar išvengti. LAT yra išaiškinęs, jog nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės- jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*²⁶. Todėl kiekvienu atveju, vertinant, ar aplinkybę galime pripažinti *force majeure*, privalu įvertinti tiek atliktus žalos padariusio asmens veiksmus, tiek jo galimybes atlikti tam tikrus veiksmus ir ar jomis buvo pasinaudota.

Darbo kodeksas ne tik nepabrėžia, bet apskritai neišskiria *force majeure* kaip ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę šalinančios aplinkybės kaip savaime suprantamos ir automatiškai taikomos, jei tokia aplinkybė atsirastų. Tačiau manytina, jog nenugalimos jėgos išskyrimas ir tam tikrų atvejų nurodymas Darbo kodekse yra būtinas. Pvz., darbuotojas dengia stogą ir aplaidžiai susuka varžtus. Staiga kilusi audra nuplėšia stogą būtent dėl to, jog jis buvo nepakankamai tvirtai pritvirtintas ir stogo čerpės krisdamos žemyn apgadina darbui naudojamą automobilį. Atrodytų, jog žala kilo būtent dėl nenugalimos veikos- audros, būtent dėl kurios nuplėštų čerpių buvo apgadintas automobilis. Tačiau akivaizdu, jog prie tokio žalos padarymo nemaža dalimi prisidėjo darbuotojas, kuris aplaidžiai vykdė darbo pareigas. Taigi kyla klausimas, šiuo atveju už sugadintą darbdavio automobilį yra atsakingas darbuotojas ar taikoma *force majeure* aplinkybė, kuri naikina ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę. Manytina, jog tokiu

²⁶ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005

atveju turėtų būti atsižvelgiama tiek į darbuotojo veiksmus, tiek į audrą, kaip vieną iš žalos sukėlusiu faktorių.

Kita neteisėtumą šalinanti aplinkybė yra **būtinasis reikalingumas**. Būtinuoju reikalingumu laikoma tam tikra veikla, kuri paprastai yra neteisėta, tačiau ji atliekama siekiant pašalinti didesnę pavojų ar didesnės žalos atsiradimo riziką ir dėl to patiriama žala. Tačiau tam, kad šis būtinasis reikalingumas būtų pateisintas, žalos grėsmė turi būti reali, akivaizdi ir negali būti pašalinta atliekant kitus veiksmus, t.y. tokius, dėl kurių kiltų mažesnė žala darbdaviui ar trečiajam asmeniui ar ji iš viso nekiltų, ir padarytoji žala turi būti mažesnė nei išvengtoji. Taigi, jei kilusi žala yra didesnė nei ta, kuri galėjo kilti, darbuotojas privalo atlyginti visą ar dalį padarytos žalos. Paprastai būtinasis reikalingumas atsiranda staiga, kuomet reikia veikti nedelsiant (pvz., gaisro atveju darbuotojas bandydamas išgelbėti darbdavio turtą išdaužia langą), todėl teismas kiekvienu konkrečiu atveju privalo atsižvelgti, ar esant tokioms ekstremalioms sąlygoms asmuo elgėsi protingai, tai yra taip, kaip tokioje pat situacijoje pasielgtų bet kuris kitas protingas žmogus.

Tam tikrais atvejais galima situacija, kuomet darbuotojas bandydamas išsaugoti darbdavio turtą, padaro žalos ne darbdavio, bet trečiojo asmens turtui. Nėra aišku, kas tokiu atveju atsakingas už padarytą žalą. Doktrinoje yra paaiškinta, jog kuomet esant būtinąjo reikalingumo situacijai darbuotojas padarė žalos darbdaviui saugodamas trečiojo asmens turtą, sveikatą ar gyvybę, teismas, atsižvelgęs į bylos aplinkybes bei sąžiningumo ir teisingumo kriterijus, gali įpareigoti atlyginti žalą asmenį, kurio interesais veikė žalą padaręs asmuo²⁷. Toks sprendimas yra logiškas ir paaiškinamas tuo, jog nors žala padaryta, tačiau yra išsaugotas didesnis gėris už prarastąjį.

Trečioji veikos neteisėtumą šalinanti aplinkybė yra **būtinoji gintis**. Norint veiksmus kvalifikuoti kaip būtinąją gintį, privalu įvertinti šiuos požymius: užpuolimo teisėtumą, pavojaus realumą gyvybei bei žalos išvengimo galimybę. Taigi, būtinoji gintis yra tada, kuomet yra ginamasi nuo neteisėto užpuolimo. Nebus laikoma būtinąja gintimi veiksmai, kuomet asmuo priešinsis teisėtam sulaikymui. Užpuolimu atsiranda realus pavojus jo ar kito asmens gyvybei, sveikatai ar turtui. Taip pat svarbu, kad tokia asmens gynyba buvo vienintelė galimybė išvengti žalos ir asmuo neturėjo galimybės veikti kitokiu, mažiau žalos sukeliančiu, būdu bei panaudojo tokias premones, kurios buvo būtinos tinkamai apsiginti ar apginti kitą asmenį, ir nebuvo galima panaudoti kitokių, mažiau žalos sukeliančių, priemonių.

²⁷ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 102

Būtinoji gintis gali būti painiojama su būtinuoju reikalingumu. Būtinoji gintis nuo būtinajo reikalingumo skiriasi tuo, jog esant būtinajai ginčiai, yra užpuolimas, o būtinajo reikalingumo atveju jo nėra, be to, skiriasi žalos patyrę asmenys: būtinajos ginties atveju žala padaroma užpuolikui, o esant būtinajam reikalingumui- gali būti padaroma ir trečiajam asmeniui.

Toliau aptarsime aplinkybes, kurios naikina tiek ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės, tiek civilinės atsakomybės taikymo galimybę.

Valstybės veiksmai. Tai gali būti įvairūs tiek valstybės institucijų, tiek jų pareigūnų veiksmai, pavyzdžiui tam tikrų teisės aktų išleidimas ar krovinio sustabdymas muitinėje. Taigi šie veiksmai gali būti tiek fiziniai, tiek teisiniai. Šiai aplinkybei konstatuoti nėra svarbu, ar tokie veiksmai atlikti valstybės ar savivaldybės institucijų ar pareigūnų. Tam, kad valstybės veiksmai būtų pripažįstami atsakomybės netaikymo priežastimi, turi būti nustatytos kelios aplinkybės. Visų pirma, asmuo neturėjo galimybės tokių veiksmų ginčyti teismo ar administracine tvarka. Antra, tokie veiksmai buvo nenumatyti ir privalomi asmeniui. Ir trečia, dėl tokių veiksmų nebuvo asmens kaltės. Esant visoms šioms aplinkybėms tiek materialinė, tiek civilinė atsakomybė netaikoma.

Trečiojo asmens veiksmai. Įstatymų leidėjas įtvirtina asmens veiksmų neteisėtumą šalinančią aplinkybę, kuomet tokius neteisėtus asmens veiksmus sukėlė ar nulėmė trečiojo asmens veiksmai.

Nukentėjusiojo kaltė. Esant nukentėjusiojo kaltei arba atleidžiama nuo atsakomybės arba ji atitinkamai mažinama. Jei dėl žalos atsiradimo yra daugiau kaltas nukentėjusysis nei žalą padaręs asmuo, tokiu atveju nei materialinė, nei civilinė atsakomybė žalą padariusiam asmeniui nekyla, kadangi arba nėra jo kaltės, arba priežastinio ryšio tarp jo veikos ir atsiradusios žalos. Kuomet prie žalos atsiradimo prisidėjo pats nukentėjusysis, tai nukentėjęs asmuo arba sutinka, su daromais veiksmais žinodamas, kad kils žalos, arba numanydamas, kad gali kilti žala, vistiek atlieka tam tikrus veiksmus, t.y. prisiima žalos atsiradimo riziką. Reikėtų pabrėžti, jog nukentėjusiojo sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams. Tačiau, jei prie kilusios žalos nukentėjusysis prisidėjo tik nedidele dalimi, kaltojo asmens atsakomybė atitinkamai mažinama.

Dar vienas svarbus momentas yra tas, jog negalima painioti nukentėjusiojo sutikimo ir rizikos prisiėmimo nuo nukentėjusiojo neatsargumo. Tai svarbu dėl kaltės nustatymo, kadangi esant neatsargumui, kaltė yra mišri ir tenka tiek ieškovui, tiek

atsakovui. Neatsargumui nustatyti yra taikomas objektyvusis kriterijus. O štai sutikimui ar rizikos prisiėmimo faktui taikomas subjektyvusis kriterijus ir jis reiškia, jog asmuo savo noru prisiėmė riziką suprasdamas galimas pasekmes.

Ši kriterijų taip pat įtvirtina Darbo kodekso 247 str., kuriame teigiama, jog jei žalai atsirasti sąlygas sudarė nukentėjusiojo kaltė, tam tikrais atvejais didelis neatsargumas, žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.

Vertinant tokias aplinkybes būtina atsižvelgti ne tik į kaltininko veiksmus, bet ir į patį nukentėjusįjį, t.y. jo amžių, išsilavinimą.

Savigyna. Savigyna yra artima būtinajai ginčiai, tačiau nuo jos skiriasi tuo, jog būtinoji gintis yra gynimasis nuo užpuolimo, o savigyna- savo subjektinės teisės įgyvendinimas vienokiomis ar kitokiomis prievartos priemonėmis, kuomet neįmanoma laiku sulaukti valstybės institucijų pagalbos, o savigynos nesiėmus, būtų nebeįmanoma šių subjektyvių teisių įgyvendinti ar jų įgyvendinimas pasunkėtų iš esmės. Svarbu tai, kad savigyna yra teisėta tik tada, kai ji panaudota esant pakankamam pagrindui. Kaip vienas iš savigynos būdų galėtų būti paminėtas streikas. Darbo kodekso 85 str. numato, jog atsakomybė kyla tik esant neteisėtam streikui, todėl tais atvejais, kuomet streikas yra teisėtas, padarytos žalos darbuotojai neatlygina. Taip pat kaip savigyną galima būtų pripažinti tokius darbuotojų veiksmus, kuomet darbuotojai atsisako dirbti, kai darbdavys neužtikrina normalių ir saugių darbo sąlygų. Taigi tokiu atveju, kilusi žala neprivalo būti atlyginta.

Dar viena aplinkybė, į kurią reikėtų atsižvelgti vertinant materialinės atsakomybės kilimo klausimą, yra **normali gamybinė ir ūkinė rizika**. Nors Darbo kodeksas nenumato ūkinės rizikos kaip veikos neteisėtumą šalinancios aplinkybės, tačiau darbuotojui veikiant pagal darbdavio nurodymus, jo veikos negalima laikyti neteisėta. Normali ūkinė rizika galėtų būti vertinama kaip būtinasis reikalingumas, leidžiantis atleisti žalą padariusį asmenį nuo materialinės atsakomybės²⁸. Normali ūkinė rizika aiškinama per darbdavio pareigą užtikrinti tinkamą gamybos procesą ir ūkinę apyvartą. Todėl tokiu atveju, kai vykdam šią veiklą, siekiant įmonei naudingų tikslų, padaroma žala, tai už padarytus nuostolius gali atsakyti tie asmenys, kurie yra atsakingi už tokios veiklos organizavimą, bet ne paprasti darbuotojai²⁹. Tačiau nėra aišku, kada tokie asmenys atsako ir kas gali nuspręsti, kad atsakys būtent šie asmenys.

²⁸ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 358

Normali gamybinė ir ūkinė rizika yra numatyta Rusijos Federacijos Darbo kodekso 239 str. kaip atsakomybę šalinanti aplinkybė. Be to, ši aplinkybė buvo numatyta ir Lietuvos darbo teisėje prieš dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimą galiojusiam Darbo įstatymų kodekse.

Vertinant neteisėtą veiką kaip ribotosios materialinės darbuotojų atsakomybės ir civilinės atsakomybės būtinąją sąlygą, akivaizdu, jog neteisėta veika tiek darbo, tiek civilinėje teisėje yra traktuojama vienodai ir atitinka tuos pačius vertinimo kriterijus: tai veika, kuri prieštarauja teisės aktuose, sutartyse sulygtoms pareigoms ar tiesiog neatitinka protingo, atidaus ir rūpestingo asmens elgesio standarto.

2.2. Žala

Viena pagrindinių ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygų yra atsiradusi žala. Dažniausiai žala apibūdinama kaip asmens sužalojimas, jo gyvybės atėmimas arba pakenkimas asmeniui, jo teisėms ar įstatymų saugomiems interesams, taip pat kaip turto sužalojimas ar sunaikinimas, pasireiškiantys atitinkamų vertybių sugadinimu ar praradimu³⁰.

Žala darbo teisėje reiškia nukentėjusiojo asmens turtinio intereso pažeidimą, tai yra jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis ar padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t.t.)³¹. Žalos sąvoka nėra siejama su objektu, kuriam padaryta žala, ekonomine verte³², kadangi ji gali būti padaroma ir garbei, reputacijai ir t.t. taigi, objektams, kurie nėra materialaus pobūdžio. Nuostoliai- tai pinigine žalos išraiška³³. Nuostoliai turėtų būti apibūdinami kaip turtinis, piniginis asmens praradimų įvertinimas, t.y. kaip pinigais išreikšta prarasto, sunaikinto ar sužaloto turto vertė, kitokios asmens piniginės išlaidos, turėtos siekiant kompensuoti ar atstatyti ankstesnę pažeisto objekto būklę³⁴.

Apie žalą, kaip apie civilinės atsakomybės atsiradimo sąlygą, galima kalbėti tik tuo atveju, jeigu žala padaryta teisės ginamoms ir saugomoms vertybėms, objektams ir

³⁰ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 141

³¹ 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė, Nr. 3K-3-1054/2003

³² Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 142

³³ 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė, Nr. 3K-3-1054/2003

³⁴ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 144

interesams³⁵. Todėl darbuotojas, kuris padarė žalos darbdavio neteisėtu būdu įgytam turtui, neturėtų atsakyti materialinės atsakomybės nustatyta tvarka. Taigi, atsakomybė negali kilti tokiu atveju, kuomet ji padaryta objektui, uždraustam ar neleidžiamam įstatymo ar kito teisės akto³⁶.

Taipogi tam, kad civilinė atsakomybė atsirastų, padaryta žala privalo būti individuali, t.y. privalo būti asmuo, kuris tos žalos patyrė, nes pvz. jei sunaikinus tam tikrą turtą ir taip padarius žalos paaiškėja, jog nėra šio turto savininko, civilinė atsakomybė nekyla.

Žala pagal prarastos ar sužalotos vertybės pobūdį gali būti skirstoma į žalą, padarytą turtui, ir žalą, padarytą asmeniui. Žala, padaryta asmeniui, dar yra smulkinama į asmens sveikatos (kūno) sužalojimą ar kitokį pakenkimą (pvz. susirgimą profesine liga) bei į asmens gyvybės atėmimą.

Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala gali būti turtinė arba neturtinė. Paprastai kyla turtinė žala ir tik išimtiniais atvejais darbuotojas darbdaviui sukelia neturtinės žalos.

2.2.1. Turtinė žala

Turtinė žala yra skirstoma į tiesioginę (tikrąją) žalą ir negautas pajamas (netiesioginę žalą), kurias darbdavys būtų gavęs, jei darbuotojas būtų tinkamai vykdęs ar apskritai vykdęs savo darbo pareigas.

Tiesiogine žala laikomas turto netekimas, sužalojimas, sugadinimas, taip pat išlaidas naujam turtui vietoj sugadintojo ar prarastojo įsigyti ir pan. Pvz. darbuotojas sugadina darbo priemonės, taigi darbdavys patiria tiesioginių nuostolių, kadangi reikia lėšų šiai priemonei sutaisyti.

Tam tikrais atvejais dėl darbuotojo padarytų veiksmų ar, atvirkščiai, neatliktų veiksmų darbdavys praranda tam tikras sumas, kurios būtų pagerinusios darbdavio turtinę padėtį, kurias taip pat turi atlyginti kaltas darbuotojas. Tai yra darbdavio negautos pajamos. Asmens negautomis pajamomis laikomos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų³⁷. LAT konstatavo, jog netiesioginiai nuostoliai

³⁵ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 142

³⁶ Piqueras A. „Risques et responsabilites en action sociale“, France, Actif, 2006, p. 13

³⁷ 2003 m. gruodžio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Bandužiai“, Nr. 3K-3-1177/2003

(negautos pajamos), esantys viena iš sutartinės atsakomybės taikymo priešasčių, atlyginami tik atsižvelgiant į jų realumą. Teisė nustato tik tai, kas yra įmanoma ir egzistuoja tikrovėje (lot. – ius impossibilitum est non iuris)³⁸. Taigi, tokioms pajamoms atlyginti, neužtenka tikėtinumo, kad galbūt jos būtų buvę gautos, jų gavimui privalo būti realumas.

Negautomis pajamomis taip pat gali būti pripažįstama žalą padariusio asmens gauta nauda. Atsakovo gauta nauda iš esmės yra nukentėjusiojo negautos pajamos³⁹ ir gali būti pripažinta ieškovo nuostoliais⁴⁰. Todėl turi būti įrodyta kalto darbuotojo gauta nauda atlikus neteisėtą veiką. Be to, svarbu paminėti, jog nukentėjusysis negali atsidurti nei geresnėje, nei blogesnėje padėtyje negu ta, kurioje jis būtų buvęs, jeigu žala nebūtų buvusi padaryta⁴¹.

Tam, kad apskaičiuoti turtui padarytą žalą pinigais, yra remiamasi dvejais nuostolių apskaičiavimo metodais: objektyviuoju ir subjektyviuoju. Objektyvusis metodas leidžia apskaičiuoti sugadinto ar sunaikinto turto rinkos vertę. O subjektyvusis nuostolių metodas paprastai taikomas apskaičiuoti negautoms pajamoms. Nuostolių atlyginimu turi būti užtikrinamas realios prarasto turto vertės gražinimas, o ne turto įsigijimo išlaidų kompensavimas⁴².

Žala nėra preziumuojama nei taikant materialinę, nei civilinę atsakomybę, todėl ji privalo būti įrodyta. Tais atvejais, kuomet sudėtinga ar net neįmanoma nustatyti realios patirtos žalos dydžio, žalos padariusio darbuotojo gautos pajamos gali būti pripažįstamos darbdavio nuostoliais ir reikštų darbdavio negautas pajamas. Be to, tai, kad žala privalo būti įrodyta ieškovo, kiekvienu atveju reiškia, jog būtina ne tik įrodyti patį žalos atsiradimo faktą, bet kartu ir susidariusios žalos dydį.

Apskaičiuojant patirtus nuostolius taipogi taikomas mišrios kaltės institutas. Ši doktrina reiškia, jog jeigu dėl savo aplaidumo, nerūpestingumo ar neatidumo

³⁸ 2003 m. gruodžio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Bandužiai“, Nr. 3K-3-1177/2003

³⁹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003, p. 342

⁴⁰ 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė, Nr. 3K-3-1054/2003

⁴¹ Įvairiose valstybėse egzistuoja atvejai, kai atlygintinų nuostolių dydį riboja pats įstatymas. Tai gali būti daroma įvairiais būdais: nustatant maksimalią atlygintiną nuostolių sumą, neleidžiant išieškoti negautų pajamų ir t.t. Antai Portugalijos civilinio kodekso 508 ir 510 str. nustato maksimalią sumą, neleidžiant išieškoti už autotransporto priemonių susidūrimu padarytą žalą. Vokietijoje visais atsakomybės be kaltes atvejais yra nustatomas maksimalus atlygintinų nuostolių dydis; taip pat maksimali išieškomų nuostolių suma yra nustatyta daugumoje tarptautinių konvencijų, reguliuojančių civilinę atsakomybę už žalą. Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 145.

⁴² 1999 m. birželio 23 d. LAT CBS teiseju kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. A. Binka Nr. 3K-3-344/1999 m.

nukentėjusysis pats padarė žalos ar sudarė sąlygas jai atsirasti, tokiu atveju žalos padaręs asmuo yra arba atleidžiamas nuo atsakomybės, arba ji yra mažinama. Taigi, ši doktrina įgalina nukentėjusiojo pareigą pačiam elgtis rūpestingai ir apdairiai bei stengtis, kad žalos būtų išvengta, o jei tai neįmanoma, kad žala būtų kuo mažesnė.

Taikant civilinę atsakomybę Civilinio kodekso 6.249 str. 4 d. yra papildomai nurodyta, jog be tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų, i nuostolius įskaičiuojamos protingos išlaidos, skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti, protingos išlaidos, susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu, protingos išlaidos, susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka. Atkreiptinas dėmesys, jog gali būti atlyginamos tik protingos išlaidos, t.y. tokios, kurios buvo būtinos ir neišvengiamos. Ieškovas iš tokių išlaidų atsiradimo negali pasipelnėti. Tuo tarpu ribotajai darbuotojų materialinei atsakomybei tokios protingos išlaidos nėra būdingos.

Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės atveju taikomas ribotas žalos atlyginimo principas, o civilinės atsakomybės atveju žala turi būti atlyginama visiškai, kadangi Civilinio kodekso 6.251 str. yra įtvirtintas visiško nuostolių atlyginimo principas, išskyrus bylas dėl neturtinės žalos atlyginimo, kadangi objektyviai neįmanoma įvertinti, kiek žalos yra padaryta. Įstatyminė visiško nuostolių atlyginimo paskirtis yra atsakingam už padarytą žalą asmeniui (skolininkui prievolėje) atlyginus tiesioginius ir (ar) netiesioginius nuostolius, grąžinti šalis į iki teisės pažeidimo (prievolės neįvykdymo) buvusią padėtį, adekvačiai kompensuojant nukentėjusiajam asmeniui (kreditoriui) jo patirtą nuostolių dydį⁴³. Šio principo esmė - tai, kad bet kokia žala - turtinė ar neturtinė - turi būti atlyginta pilnutinai. Neturtinės žalos atlyginimą laikant priklausomą nuo turtinės žalos atlyginimo, būtų pažeistas žalos pilnutinio atlyginimo principas⁴⁴. Taigi žalos atlyginimas, priešingai nei darbo teisėje, nėra ribojamas kokiais nors dydžiais, tačiau tik protingumo, sąžiningumo kriterijais, o tai reiškia, jog ieškovas, gavęs nuostolių atlyginimą, negali iš to praturtėti, jis turi būti tik grąžintas į padėtį, buvusią prieš nuostolių atsiradimą. Minėtasis straipsnis taip pat nurodo, jog išskirtiniais atvejais, gali būti taikoma ribota atsakomybė: kai tai numato sutartis ar įstatymai.

⁴³ 2003 m. lapkričio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Rožių alėja“ v. UAB „Respublikos leidiniai“, Nr. 3K-3-1077/2003

⁴⁴ 2001 m. spalio 11 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Toropov. v. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos Klaipėdos regiono departamento Pakrančių apsaugos tarnybam Nr. 3K-7-688/2001

Lyginant Lietuvoje įtvirtintą ribotosios materialinės atsakomybės principą su kitomis užsienio valstybėmis, pastebima darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo tendencija. Pvz. ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės principas taipogi įtvirtintas Rusijos Federacijoje, kurioje atlygintinos žalos dydis apribotas vienu mėnesiniu vidutiniu darbuotojo darbo užmokesčiu.

Tuo tarpu Vakarų Europoje, pvz. Vokietijoje, Prancūzijoje, kaip jau buvo minėta, laisvė nustatyti šios atsakomybės ribas suteikta teismams, kurie kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia, ar darbdaviui padaryta žala turi būti atlygintina visiškai ar ne. Štai Vokietijos Federalinis darbo bylų teismas yra pasisakęs, jog darbuotojas atsako ribotai tik tokiu atveju, kuomet darbas yra pripažįstamas pavojingu⁴⁵. Manytina, jog tokiu teisiniu reguliavimu darbuotojas yra pernelyg suvaržomas atsakomybės našta, o darbdaviui rizika, susijusi su darbine veikla, priskiriama tik tokiu atveju, kuomet darbas yra pavojingas, taigi taip nėra užtikrinama šių dviejų darbo subjektų interesų pusiausvyra.

2.2.2 Neturtinė žala

Neturtinė žala- tai viena iš žalos rūšių, pakankamai specifinė, kuriai netaikomas nei darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo principas, nei visiškos jos atlyginimo principas.

Neturtinė žala laikomas neigiamas poveikis tam tikram objektui: objekto ekonominės vertės sumažėjimas, jo kokybinių savybių praradimas ar visiškas objekto sunaikinimas⁴⁶.

Neturtinės žalos atlyginimas, kaip viena iš žalos formų, už kurią taip pat kyla atsakomybė, paminėta Darbo kodekso 250 str. blanketinėje normoje. Čia įstatymų leidėjas tik pamini prievolę atlyginti neturtinę žalą ir jos išieškojimą nukreipia į Civilinių kodeksą. Todėl galima daryti išvadą, jog neturtinės žalos atlyginimas yra išimtinai civilinės teisės objektas.

⁴⁵ „Employee liability“ (Germany), [žiūrėta 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/EMPLOYEE LIABILITY-DE.htm> [žiūrėta 2012 kovo 30 d.]

⁴⁶ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008; p. 138

Neturtinės žalos apibrėžimas yra įtvirtintas Civilinio kodekso 6.250 str., kuris teigia, jog neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bedravimo galimybių sumažėjimas ir kt. teismo įvertinti pinigais.

Neturtinės žalos atsiradimo konstatavimas kiekvienu konkrečiu atveju yra teismo prerogatyva, be to, teismas nėra suvaržytas baigtiniu neturtinės žalos aplinkybių sąrašu, todėl yra laisvas konstatuoti ir kitokias aplinkybes nei numatyta Civilinio kodekso 250 str.

Įprastai darbo santykiuose silpnąja šalimi laikomas darbuotojas, kuris darbo metu gali patirti įvairios neturtinės žalos: būti pažemintas, ižeidinėjamas, patirti fizinį skausmą ir pan. Nepaisant to, ir darbdavys gali patirti neturtinę žalą. Nors Darbo kodekso komentare teigiama, jog neturtinė žala darbdaviui gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens savybėmis, pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu, kt.⁴⁷, tačiau, tokiais atvejais, kuomet darbdavys yra fizinis asmuo, neturtinė žala gali pasireikšti tokiais pat būdais kaip ir darbuotojui, pavyzdžiui skausmu.

Iš to, kas išdėstyta, akivaizdu, jog neturtinė žala gali būti tiek susijusi su turtine žala (pvz., darbdavio komercinės paslapties atskleidimas), tiek nesusijusi (pvz., reputacijos pablogėjimas). Be to, teismų praktikoje yra suformuota taisyklė, jog atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek kartu, tiek atskirai⁴⁸. Taigi neturtinė žala gali būti savarankiška ir nepriklauso nuo turtinės žalos egzistavimo.

Tame pačiame Civilinio kodekso 6.250 str. įtvirtinta, jog neturtinė žala atlyginama tik įstatymų numatytais atvejais, tačiau visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų numatytais atvejais. Nors Civiliniame kodekse įtvirtinta taisyklė, jog neturtinę žalą gali numatyti ir kiti įstatymai, tačiau pats Darbo kodeksas kaip neturtinės žalos atlyginimo teisinį pagrindą nurodo tik Civilinį kodeksą, o kadangi civilinė teisė darbo santykiuose gali būti taikoma subsidiariai ir tik ta apimtimi, kurią leidžia Darbo kodeksas, todėl kiti įstatymai,

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 377

⁴⁸ 2001 m. spalio 11 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Toropov. v. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos Klaipėdos regiono departamento Pakrančių apsaugos tarnybam Nr. 3K-7-688/2001

numatantys neturtinės žalos atlyginimą, darbo santykiams netaikomi.

Be to, Civilinio kodekso 6.283 straipsnyje numatyta, jog, jei fizinis asmuo suluošinamas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiajam atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą. Esant tokiam atvejiui, nereikia įrodyti neturtinės žalos fakto, preziumuojama, jog pats sveikatos suluošinimas ar sužalojimas nulemia neturtinės žalos atsiradimą, taigi, reikia tik pagrįsti reikalaujamos kompensacijos dydį. Darbdavio mirties atveju Civilinio kodekso 6.284 str. įvirtina mirusio fizinio asmens artimųjų, o konkrečiai asmenų, kurie buvo mirusiojo išlaikomi ar jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (pvz., nepilnamečiai vaikai, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties, turi teisę į žalos atlyginimą.

Neturtinė žala paprastai atlyginama padengiant patirtus nuostolius išmokant piniginę kompensaciją, tačiau darbuotojui ir darbdaviui galima susitarti ir dėl kitokio žalos atlyginimo būdo, pvz., atlyginimo natūra.

Neturtinės žalos atlyginimas darbdaviui fiziniui asmeniui iš esmės nėra problematiškas. Tačiau kuomet darbdavys yra juridinis asmuo, kyla keblumų nustatant, kuriais atvejais juridinis asmuo patiria neturtinę žalą ir kada ji atlyginama. Šiuo klausimu yra ne viena nuomonė. V. Mikelėnas teigia, jog juridinis asmuo gali tik reikalauti paneigti jo reputaciją žeminančias žinias ir pretenduoti į turtinių nuostolių atlyginimą. Jis neturi teisės reikalauti atlyginti neturtinę žalą, nes moralinė žala jam apskritai negali būti padaroma⁴⁹. Yra formuojama ir kitokia nuomonė, jog juridinio asmens neturtinės teisės-geras įmonės vardas- turi būti ginamos analogiškėmis sąlygomis, kaip ir fizinio asmens neturtinės teisės⁵⁰. Manytina, jog, turėtų būti laikomasi antrosios nuomonės, kuri pripažįsta juridinio asmens teisę į neturtinės žalos atlyginimą. Juridiniui asmeniui dalykinė reputacija- geras įmonės vardas- yra ypač svarbi verslo santykiuose, todėl darbuotojas paskleidęs tikrovės neatitinkančius faktus apie įmonę gali sugadinti įmonės reputaciją, dėl ko gali sumažėti įmonės klientų skaičius, pablogėti verslo santykiai su partneriais ir t.t., taigi juridinis asmuo taip gali patirti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos.

Teismų praktikoje taip pat yra pripažįstama juridinio asmens teisė į neturtinės žalos atlyginimą ir yra suformuotos tokios sąlygos juridinio asmens vardui apginti. Tam,

⁴⁹ Mikelėnas V., Mikelėniene „Neturtinės žalos kompensavimas“ Vilnius, Justitia, 1998, Nr. 3, p. 6,7

⁵⁰ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 268

kad juridinio asmens vardas būtų ginamas, privalo būti nustatytos šios sąlygos:

- a) žinių paskleidimo faktas;
- b) faktas, kad paskleistos žinios yra apie ieškovą;
- c) faktas, kad paskleistos žinios žemina ieškovo gerą vardą (asmens garbę ir orumą);
- d) faktas, kad paskleistos žinios neatitinka tikrovės⁵¹.

Žeminančiomis žiniomis yra pripažįstama tokia informacija apie asmenį, kuri yra klaidinga, kompromituojanti asmenį, teigianti, jog asmuo pažeidė teisės ar tam tikras moralės normas, netinkamai ar negarbingai pasielgė viešame gyvenime, vykdo nesąžiningą, įstatymų neatitinkančią ūkinę- komercinę veiklą, vengia mokesstinės naštos ir t.t.

Nagrinęjant juridinio asmens vardui apginti iškeltą bylą yra svarbu nustatyti, jog paskleista informacija yra būtent apie ieškovą ir pagal šioje informacijoje išsakytus faktus ar aplinkybes, aplinkiniai gali identifikuoti, jog kalbama būtent apie konkretų juridinį asmenį. Svarbu atskirti, kada žinios yra paskleistos apie juridinį asmenį, o kada apie jo darbuotoją. Tam tikrais atvejais gali būti, jog paskleista informacija yra apie tam tikrą asmenį, glaudžiai susijusį su juridiniu asmeniu. Todėl esant tokiai situacijai, reikia išsiaiškinti, ar kalbama apie asmenines fizinio asmens savybes, ar galima identifikuoti konkretų fizinį asmenį. Jei taip- laikoma, jog žinios paskleistos tik apie fizinį asmenį, bet ne apie imonę.

Iš esmės juridiniui asmeniui neturtinė žala gali būti padaroma dėl dalykinės reputacijos pažeminimo, kuri gali pasireikšti juridinio asmens patikimumo sumenkinimu, rimtos, solidžios įmonės įvaizdžio pakenkimu, vartotojų klaidinimu ir pan. Galima situacija, kuomet neturtinę žalą patiria darbdavys tiek juridinis, tiek fizinis asmuo, kai darbuotojas netinkamai atlieka darbo pareigas ir taip gadina darbdavio vardą, įvaizdį trečiųjų asmenų akyse, pavyzdžiui, darbuotojas gali tyčia pagaminti nekokybišką produkciją ar kitaip netinkamai atlikti darbo pareigas būtent dėl tikslo pakenkti darbdaviui ir taip sumenkinti jo reputaciją prieš trečiuosius asmenis. Taip pat galimi atvejai, kuomet darbuotojas darbo funkcijas netinkamai atlieka neturėdamas tinkamos

⁵¹ 2003 m. lapkričio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Rožių alėja“ v. UAB „Respublikos leidiniai“, Nr. 3K-3-1077/2003

kvalifikacijos. Gali būti, jog darbdavys žinojo apie netinkamą darbuotojo kvalifikaciją ir vistiek leido dirbti, iš tokio darbuotojo neturi būti reikalaujama atygtinti už padarytą žalą.

Neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, atsižvelgdamas į kiekvienos bylos aplinkybes, neturtinės žalos padarinius, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį ir kitas bylai reikšmingas aplinkybes. Neturtinės žalos dydis nėra ribojamas ir paliekama ją įvertinti teismui savo nuožiūra. Iš šios taisyklės seka, jog darbdavys negali nuspręsti dėl atlygintinos neturtinės žalos dydžio ir jo išskaičiuoti iš darbuotojo atlyginimo, kaip tai gali padaryti esant turtinei žalai, jei padarytos žalos suma neviršija darbuotojo trijų minimalių vidutinių uždarbių dydžio. Kiekvienu atveju neturtinės žalos dydį nustato teismas.

Apibendrinant žalos institutą taikant ribotą darbuotojų materialinę ir civilinę atsakomybę yra svarbus žalos atlyginimo dydžio momentas. Civilinėje teisėje įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas nėra taikomas atlyginant darbdavio patirta materialinę žalą. Darbo teisėje darbuotojams paprastai taikomas ribotos materialinės atsakomybės principas. Visiškas nuostolių atlyginimo principas nėra absoliutus, Civilinio kodekso 6.251 str. 1 d. numatyta, jog kuomet sutartis ar įstatymai numato ribotą atsakomybę, šis principas nėra taikomas ir žala atlyginama ribotai.

Be to, civilinės atsakomybės atveju Civilinio kodekso 6. 249 str. 4 d. yra įtvirtintas papildomas protingų išlaidų, susijusių su žalos prevencija, nuostolių išsiekimu ne teismo tvarka ir kt., atlyginimas. Tokių protingų išlaidų atlyginimo ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė neįtvirtina, tačiau teismas, sprenddamas bylą ir įvertinęs visas aplinkybes, nėra saistomas draudimo tokias protingas išlaidas priteisti.

2.3. Priežastinis ryšys

Darbuotojo materialinei atsakomybei kilti būtina konstatuoti priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir kilusios žalos, egzistavimą. Šį ryšį svarbu nustatyti, nes jis yra būtinoji materialinės atsakomybės kilimo sąlyga, tačiau ypač svarbu yra nustatyti tinkamai, kadangi neteisingai nustačius priežastinį ryšį, vienais atvejais atsakomybės ribos bus neprotingai išplėtos, kitais atvejais- be pagrindo susiaurintos⁵².

⁵² 2002 m. balandžio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nut. civ. byloje B.L. ir kt. v. S. B. ir kt. Nr. 3K-3-614/2002.

Priežastinis ryšys laikomas objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių⁵³, t.y. jis parodo, kad konkreti žala darbdaviui atsirado būtent dėl konkretaus darbuotojo konkrečių veiksmų.

Yra ypač svarbu išsiaiškinti, koks priežastinis ryšys yra pakankamas sąsajai tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos konstatuoti. Civilinio kodekso komentaro autoriai aiškina, jog priežastiniui ryšiui konstatuoti užtenka įrodyti, kad skolininko elgesys yra pakankama, nors ir ne vienintelė nuostolių atsiradimo priežastis. Tačiau neturi būti pernelyg didelio skolininko elgesio ir nuostolių atotrūkio, t.y. nuostoliai neturi būti pernelyg tolimas skolininko elgesio padarinys⁵⁴.

Priežastinis ryšys yra neteisėto veikimo ir atsiradusios žalos ir asmeniui atsiradusios turtinės ar neturtinės žalos sąsaja, kuri rodo, kad žala yra neteisėto veikimo padarinys. Ji gali būti susijusi artimesniu ryšiu, tiesiogiai, arba ryšys gali būti tolimesnis, kai neteisėtas veikimas netiesiogiai turi įtakos žalai atsirasti. Civilinėje atsakomybėje atsakomybės pagrindu pripažįstamas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai žala atsiranda ne tiesiogiai iš neteisėtų veiksmų, bet yra pakankamai susijusi su žalingais padariniais. Svarstant, kokio laipsnio netiesioginis priežastinis ryšys yra svarbus civilinei atsakomybei, reikia vadovautis tuo, kad priežastinis ryšys yra civilinės atsakomybės sąlyga, jei nustatyta, kad žala yra neteisėtų veiksmų rezultatas. Tai reikštų, kad neteisėti veiksmai nelėmė, bet turėjo įtakos žalai atsirasti⁵⁵. Taigi čia turi būti taikoma pakankamumo taisyklė, t.y. turi būti nustatoma, ar asmens veiksmai buvo pakankama priežastis žalai kilti.

Tiesioginis ryšys tiesiogiai lemia žalos atsiradimą ir visada yra reikšmingas materialinei atsakomybei taikyti. Netiesioginis ryšys yra tik priežastis, prielaida žalai atsirasti, taigi nėra tiesiogiai susijęs su kilusia žala. Tai reiškia, jog padaryti veiksmai nelėmė žalos atsiradimo, bet prisidėjo prie jos kilimo. Netiesioginio ryšio atveju žalos padarymas turi atsitiktinį pobūdį⁵⁶, t.y. nebūtinai kyla žala, pvz. tinkamai neapsaugojus prekių nebūtinai jos žūva ar yra pavagiamos. Reikėtų laikyti, jog netiesioginis ryšys yra reikšmingas ir sukelia materialinę atsakomybę tik tais atvejais, kai norminiai teisės aktai

⁵³ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352

⁵⁴ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003, p. 338

⁵⁵ 2002 m. balandžio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nut. civ. byloje B.L. ir kt. v. S. B. ir kt. Nr. 3K-3-614/2002

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 358

nurodo tam tikras asmens pareigas ir nustato, jog netiesioginis priežastinis ryšys yra pakankamas materialinei atsakomybei kilti.

Neretai žalos atsiradimą sukelia ne vienas, o keli veiksniai, todėl privalu išsiaiškinti ir nuspręsti, kurie ar kuris iš jų yra lemiami ir dėl kurių atsirado žala, todėl sprendžiant dėl priežastinio ryšio būtina išsiaiškinti visas aplinkybes.

Priežastinis ryšys parodo, dėl kieno veikos ir kokio dydžio žala atsirado. Dažnai būna problematiška tiksliai nustatyti priežastinį ryšį tais atvejais, kuomet žalos atsirado ne dėl vieno, bet dėl kelių asmenų neteisėtų veiksmų arba prie žalos atsiradimo prisidėjo ir nukentėjęs asmuo. Tokiu atveju, nustatinėjant priežastinį ryšį, svarbu išsiaiškinti, koks yra kiekvieno žalą padariusio asmens kaltės laipsnis, t.y. kiek kiekvienas asmuo prisidėjo prie žalos atsiradimo, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno asmens padarytos veikos. Tai nustatčius, kiekvienas asmuo atsako už tą dalį.

Priežastinio ryšio faktui įrodyti būtina nustatyti, kad atsakovas turėjo teisinę pareigą, ją pažeidė, šiuo pažeidimu padarė žalos, nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę, buvo kitų svarbių aplinkybių. Teismas privalo nustatyti, ar neteisėta veika, turėjusi įtakos žalai atsirasti, gali sukelti atsakomybę už žalą⁵⁷, t.y. ar ji buvo pakankama žalai sukelti.

LAT yra suformulavęs, jog priežastinio ryšio nustatymo procesą sąlygiškai galima padalyti į du etapus. Pirmame etape, naudojant *conditio sine qua non* testą (ekvivalentinio priežastinio ryšio teorija), nustatomas faktinis priežastinis ryšys. Šiame etape sprendžiama, ar žalingi padariniai kyla iš neteisėtų veiksmų, t. y. nustatoma, ar žalingi padariniai būtų atsiradę, jeigu nebūtų buvę neteisėto veiksmo. Antrame etape nustatomas teisinis priežastinis ryšys, kai sprendžiama, ar padariniai teisiškai nėra pernelyg nutolę nuo neteisėto veiksmo (deliktinės atsakomybės ribas siaurianti priežastinio ryšio teorija). Nustatant teisinį priežastinį ryšį reikia įvertinti atsakovo, jeigu jis elgtųsi kaip protingas ir apdairus asmuo, galimybę neteisėtų veiksmų atlikimo metu numatyti žalos atsiradimą, neteisėtais veiksmais pažeistos teisės ar teisėto intereso prigimtį ir vertę bei pažeisto teisinio reglamentavimo apsauginį tikslą. Taip pat svarbi yra atsakomybės prigimtis ir įprasta gyvenimiška rizika. Taigi tam, kad būtų konstatuotas priežastinio ryšio buvimas ar nebuvimas, būtina visapusiškai analizuoti atsakovų veiksmus ir bylos faktines aplinkybes⁵⁸.

⁵⁷ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 211

⁵⁸ 2007 m. lapkričio mėn. 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L.B., I.V., I.Z.A. v. UAB „Telšių šilumos tinklai“, Nr. 3K-7-345/2007

Būna atveju, kuomet žala kyla esant tiek tiesioginiam, tiek netiesioginiam priežastiniam ryšiui. Tokiu atveju paprastai reikia pasitelkti specialistus materialinei atsakomybei tinkamai nustatyti.

Teisiškai svarbiausias ir reikšmingiausias ribotajai darbuotojų materialinei atsakomybei kilti yra tiesioginis priežastinis ryšys, kadangi jis parodo tiesioginį ir akivaizdų ryšį tarp neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kilusios žalos. Esant tiesioginiui priežastiniui ryšiui galima konstatuoti atsakomybės atsiradimą⁵⁹, jei yra kitos būtinosios sąlygos. Tačiau, būtina atsižvelgti ir į netiesioginį priežastinį ryšį, kuris parodo, jog atitinkami veiksmai prisidėjo ir turėjo įtakos žalos kilimui. Kiekvienu konkrečiu atveju, norint tinkamai konstatuoti priežastinį ryšį, jo pakankamumą materialinei atsakomybei kilti, būtina atidžiai įvertinti visas bylos aplinkybes.

Priežastinis ryšys yra viena iš būtinų sąlygų tiek ribotajai darbuotojų materialinei atsakomybei, tiek civilinei atsakomybei kilti. Abi teisinės atsakomybės priežastinį ryšį vertina vienodai ir nėra išskiriama jokių niuansų, būdingų tik ribotajai darbuotojų materialinei ar tik civilinei atsakomybei.

2.4. Kaltė

Kaltė yra dar viena būtina sąlyga ribotajai darbuotojų materialinei atsakomybei bei civilinei atsakomybei kilti. Pats Darbo kodeksas kaltės sampratos nepateikia. Tačiau Darbo kodekso komentare pasakyta, jog kiekvienu atveju yra svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas pažeidimo padarymo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius⁶⁰. Taigi remiantis tuo, kas pasakyta, kaltė suprantama kaip asmens psichinis santykis su jo veiksmų ar neveikimo rezultatu, t.y. atsiradusia žala. Galima teigti, jog tai subjektyvusis kaltės aiškinimas, kuris kaltę aiškina per pačio asmens suvokimą ir vertinimą.

Civilinis kodeksas itvirtinta, jog asmuo laikomas kaltu, jeigu, atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (Civilinio kodekso 248 str. 3 d.). Yra itvirtinta objektyvioji kaltės samprata: kaltė, kaip civilinės atsakomybės sąlyga, vertinama pagal objektyvius kriterijus - atitinkamo asmenų elgesio konkrečioje situacijoje standartus⁶¹. Vertinant asmens elgesį, atsižvelgiama, ar jo elgesys atitiko apdairaus, rūpestingo, atidaus

⁵⁹ Mazeaud A. „Droit du travail“, Montchrestien, France, 2002, p. 240

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 359

⁶¹ 2002 m. vasario mėn. 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje civilinėje byloje Ž. Š. v. AB „Lietuvos taupomasis bankas“, Nr. 3K-3-390

(*bonus pater familias*) asmens elgesio standartus. Jei bet kuris kitas pakankamai protingas, atidus ir rūpestingas žmogus tokioje pat situacijoje būtų pasielgęs taip pat, vadinasi, žalos padariusį asmenį negalima pripažinti kaltu. O jei toks apdairus, protingas ir rūpestingas asmuo būtų pasielgęs kitaip ir žalos išvengęs, laikoma, jog kaltė yra. Pvz. Prancūzijoje kaltė suprantama kaip bet koks pareigos neatlikimas ar netinkamas atilikimas, nebūdingas „rūpestingai šeimos galvai“. Šiuo atveju taikomas dar abstraktesnis visuotinis elgesio standartas. O Vokietijoje- taikomas ne bendras standartas, bet priešingai- atskiri elgesio standartai tam tikroms asmenų grupėms, atsižvelgiant į amžių, profesiją ir pan⁶².

Lietuvoje yra vertinamas asmens kaip atidaus, rūpestingo, apdairaus elgesys, kartu atsižvelgiant į asmens profesiją, išsilavinimą, amžių ir t.t. Su kokio atidaus ir rūpestingo asmens elgesiu lygintinas skolininko elgesys nustatoma, visų pirma įvertinus, ar šis elgesys pasireiškė profesinėje veikloje, nes profesinei veiklai paprastai keliami griežtesni reikalavimai. Asmens atidumo bei rūpestingumo lygis šioje veikloje laikytinas aukštesniu nei bet kurioje kitoje veikloje⁶³. Todėl, kuomet žala atsirado būtent iš asmens profesinės veiklos, vertinant, turi būti atsižvelgiama ne tik į konkrečios sutarties ar įstatymų nuostatas, bet ir ar asmuo elgėsi pakankamai atidžiai ir rūpestingai kaip to reikalaujama iš tam tikros srities profesionalo. Tokie asmenys paprastai yra gydytojai, pilotai, bankas ir t.t. Pvz. LAT yra pasisakęs dėl profesinės gydytojo atsakomybės ir nurodė, kad dažnai gydytojas negali visiškai užtikrinti, kad bus pasiektas konkretus rezultatas, pvz. kad ligonis bus išgydytas. Gydytojo pareiga- užtikrinti, kad jo prievolė bus atliekama maksimaliai stengiantis, t.y. užtikrintant didžiausią atidumo, rūpestingumo, atsargumo ir kvalifikacijos laipsnį. Civilinės profesinės atsakomybės požiūriu gydytojo elgesys vertinamas ne pagal tai, ar pasiektas tam tikras rezultatas, o pagal tai, ar jo veiksmai atitiko medicinos paslaugų teikimą reglamentuojančias teisės normas ir gydytojų profesinės etikos nuostatas. Atidumo, dėmesingumo, rūpestingumo, atsargumo, kvalifikacijos stoka, profesinės etikos taisyklių pažeidimas profesinės atsakomybės atveju tolygus profesionalo kaltei⁶⁴.

Taip pat LAT yra pripažinęs, jog žalos (nuostolių) padarymas neteisėtais veiksmais yra pakankamas pagrindas laikyti, jog kaltė nustatyta⁶⁵. Civilinėje teisėje yra

⁶² Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 222

⁶³ 2002 m. vasario mėn. 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje civilinėje byloje Ž. Š. v. AB „Lietuvos taupomasis bankas“, Nr. 3K-3-390

⁶⁴ 2004 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje O.R. ir kt. v. VŠĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos, Nr. 3K-3-16/2004

⁶⁵ 2002 m. vasario mėn. 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje civilinėje byloje Ž. Š. v. AB „Lietuvos taupomasis bankas“, Nr. 3K-3-390

įtvirtinta pažeidusio prievolę asmens kaltumo prezumpcija. O kadangi yra kaltės prazumpcija, tai pats žalos padarymo faktas rodo esant kaltę⁶⁶.

Darbo teisėje, atvirkščiai nei civilinėje teisėje, yra nekaltumo prezumpcija – paprastai darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys⁶⁷. Tačiau taip pat LAT yra nurodęs, jog kaltę preziumuojama, kai žala padaroma turtui, kurį darbuotojas priima savo žinion, sudarydamas pilnutinės materialinės atsakomybės sutartį⁶⁸, tiksliau sakant, kaltę preziumuojama esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, nesvarbu kokiais pagrindais ji sudaryta.

Atsižvelgiant į užsienio valstybėse susiklosčiusią praktiką, pastebėtina, jog Prancūzijoje, nors darbuotojai darbdaviui padarę žalos atsako taikant civilinės atsakomybės normas, tačiau darbuotojo kaltę taip pat nėra preziumuojama ir darbdavys turi įrodyti, jog darbuotojas siekė pakenkti ir padaryti darbdaviui žalos⁶⁹. Visiškai priešingai yra Vokietijoje, kurioje kaltės įrodinėti nereikia, kadangi galioja kaltės prezumpcija⁷⁰.

Tuo tarpu Rusijos Federacijoje, kaip ir Lietuvoje bei Prancūzijoje, kaltę visuomet privalo būti įrodyta⁷¹. Taikant darbuotojo kaltės prezumpciją darbo santykiuose, darbdavys, kaip stipresnė darbo santykių šalis, įgytų dar didesnę pranašumą darbuotojo atžvilgiu ir taip nebūtų užtikrinta šių darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.

Taikant civilinę atsakomybę, kaltę yra preziumuojama, todėl ieškovas neprivalo jos įrodinėti ir tik išimtiniais, įstatymų numatytais atvejais, kaltę turi būti įrodyta.

Darbuotojo kaltę turi būti nustatoma veikos padarymo metu, be to, jis privalo būti veiksnus, t.y. veikos padarymo metu nesirgti jokia psichine liga. Asmuo, kuris padaro žalos veikiamas alkoholinių, narkotinių ar psichotropinių medžiagų, traukiamas materialinės atsakomybės bendra tvarka, taigi apsvaigimas nuo alkoholio ar narkotinių medžiagų materialinės atsakomybės nemažina.

⁶⁶ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 219

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649

⁶⁸ 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Transilgė“ v. J. L. Ir V. K., Nr. 3K-3-126/2001

⁶⁹ „La necessite de prouver la faute lourde du prepose“, [žiūrėta 2012 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.institut-numerique.org/2-la-necessite-de-prouver-la-faute-lourde-du-prepose-4cbcb8785961e>, Piqueras A. „Risques et responsabilites en action sociale“, France, Actif, 2006, p. 16

⁷⁰ Ulmer E., Schricker G. „International Encyclopedia of Comperative Law“, Vol. XI. Leiden : Martinus Nijhoff, 2007, p. 147

⁷¹ Ulmer E., Schricker G. „International Encyclopedia of Comperative Law“, Vol. XI. Leiden : Martinus Nijhoff, 2007, p. 147

Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu. Paprastai ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė kyla, kai asmuo žalos padaro dėl neatsargumo, o kuomet jos padaroma tyčiniiais veiksmais- visiška materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 255 str.).

Yra išskiriamos keturios kaltės formos: 1) tiesioginė tyčia, kai asmuo supranta savo veiksmų neteisėtumą, numato padarinius ir jų siekia, 2) netiesioginė tyčia, kai asmuo supranta veikos neteisėtumą, numato jos žalingus padarinius, jų nenori, bet leidžia jiems atsirasti, 3) neatsargumas dėl perdėto pasitikėjimo, kai asmuo numato, kad dėl jo veikos gali atsirasti žalingų padarinių, jų nenori, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti, 4) neatsargumas dėl neatsargumo, kai asmuo nenumato žalingų padarinių, nors galėjo ir turėjo juos numatyti. Bet kuri iš šių kaltės formų yra pakankama ribotajai darbuotoju materialinei atsakomybei kilti esant kitoms būtinoms materialinės atsakomybės sąlygoms.

Pavyzdžiui, Prancūzijos Kasacinis teismas yra suformavęs taisyklę, jog darbuotojas gali būti patrauktas materialinėn atsakomybėn tik už ypatingai sunkią kaltę (*faute lourde*)⁷², kai tuo tarpu už lengvesnes klaidas gali būti atleistas iš darbo ar taikoma drausminė atsakomybė. Ypatingai sunki kaltė traktuojama kaip „protingos šeimos galvos“ elgesio nesilaikymas, ir reiškia nerūpestingumą ar didelį neatsargumą dėl galimos žalos, be to, laikoma esminių įsipareigojimų pažeidimu. Kaltė gali būti pripažinta ypatingai sunkia tik tuomet, kai siekiama tikslingai pakenkti darbdaviui⁷³. Toks teisinis reguliavimas tarsi dar kartą patvirtina, jog darbdavys darbo santykiuose vykdant darbo veiklą privalo prisiišti nemažą dalį rizikos, o darbuotojas, veikdamas darbdavio interesais negali būti pernelyg suvaržytas didele atsakomybe materialios žalos atsiradimo atveju.

Tuo tarpu Vokietijos teisinis reguliavimas numato, jog darbuotojas padaręs darbdaviui žalos atsakys tiek esant vidutiniam, tiek dideliame neatsargumui bei esant darbuotojo tyčiniams veiksams, tačiau žalos atsiradus esant ypatingai mažam neatsargumui, atsakomybė nekyla⁷⁴.

Tiek darbo, tiek civiliniuose santykiuose gali būti ir mišri kaltė. Tokia kaltės forma pasireiškia tokiais atvejais, kuomet dėl kilusios žalos yra ne tik žalą sukėlusio asmens, bet ir nukentėjusiojo kaltė. Tokiais atvejais kaltė nustatoma procentine išraiška žalą padariusiam asmeniui ir nukentėjusiajam. Esant mišriai kaltei ypač svarbu nustatyti, kiek yra kaltas kiekvienas asmuo. Kuo daugiau prie žalos padarymo prisidėjo ir

⁷² Prancūzijos Kasacinio teismo (La Cour de Cassation) 2005 m. spalio 25 d. sprendimas Nr. 03-46624, [žiūrėta 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.lexinter.net/JPTXT4/JP2005/faute_lourde.htm

⁷³ Gaudu F. „Droit du travail“, Dalloz, France, 2004, p. 117

⁷⁴ “Employees liability”, [žiūrėta 2012 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.working-in-germany.com/employees-liability-0234.html>,

nukentėjęs asmuo, tuo mažiau žalos turi atlyginti žalos padaręs asmuo, jei nustatoma, jog žala atsirado daugiau dėl nukentėjusiojo kaltės, žalą padaręs asmuo yra atleidžiamas nuo atsakomybės ir žalos atlyginti neprivalo.

Tam tikrais atvejais gali susidaryti situacija, kuomet dėl padarytos žalos gali būti kalti keli asmenys. Kai žala yra padaroma kelių darbuotojų kaltais veiksmais, atlygintinos žalos dydis kiekvienam iš jų nustatomas atsižvelgiant į jų kaltės laipsnį, materialinės atsakomybės rūšį ir ribas⁷⁵. Kaltės laipsnis- tai dydis, nustatantis kiekvieno bendrą sukėlusio darbuotojo atlygintinos žalos dalį, jei bendra žala atsirado dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos⁷⁶. Taigi, kiekvienu konkrečiu atveju esant daugiau nei vienos asmens kaltei, būtina išsiaiškinti, kiek kaltės tenka kiekvienam iš jų.

Taikant ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę svarbu nepažeisti darbuotojo nekaltumo prezumpcijos. Tai reiškia, jog žalos padaręs darbuotojas laikomas kaltu, kai jo kaltumą įrodo darbdavys, išskyrus atvejus, kuomet su darbuotoju buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Priešingai yra civilinėje teisėje, kuri pripažįsta, jog pats žalos atsiradimas parodo esant asmens kaltei, taigi kaltė yra preziumuojama.

Lyginant Lietuvoje įtvirtintos kaltės sampratos poveikį žalos atlyginimui su Prancūzijos ar Vokietijos teisiniu reguliavimu, akivaizdu, jog Lietuvoje šis reguliavimas yra griežčiausias, kadangi už bet kiokios formos tiek tyčinį, tiek neatsargų veiksma darbuotojas privalo atlyginti atsiradusią žalą.

2.5. Darbo santykiai ir darbinė veikla žalos atsiradimo momentu

Darbo santykiai bei darbinė veikla žalos atsiradimo momentu yra specialiosios ribotosios materialinės darbuotojų atsakomybės sąlygos, skiriančios ją nuo civilinės atsakomybės ir kitų atsakomybės rūšių. Šios dvi sąlygos yra ypač glaudžiai susiję: nesant tarp šalių darbo santykių, nebus galima pripažinti vykdomos veiklos darbine veikla, o atvirkščiai, jei žalos atsiradimo momentu nebus vykdoma darbinė veikla, nors tarp šalių ir bus susiklostę darbo santykiai, tiesiog nekils materialinė atsakomybė.

Visų pirma reikėtų paminėti, jog svarbu, kad tarp šalių būtų susiklostę tokie darbo santykiai, kuriuos numato Darbo kodeksas, todėl svarbu, kad darbas tiek legalus, tiek tinkamai sulygtas. Tam, kad atsirastų darbo santykiai, tarp šalių turi būti sudaryta darbo

⁷⁵ 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A.D., Nr. 3K-3-153/2004

⁷⁶ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras,- Vilnius : Mintis, 1988, p. 226

sutartis. Kiekvienu atveju, kuomet yra sulygta dėl būtinųjų darbo sąlygų, laikoma, jog darbo santykiai prasidėję ir atsiranda galimybė taikyti materialinę atsakomybę.

Tais atvejais, kuomet žala atsiranda jau nutraukus darbo santykius, tokios kilusios žalos atlyginimo klausimus reguliuoja Civilinis kodeksas.

Siekiant nustatyti, ar darbuotojui bus taikoma materialinė atsakomybė ar ne, taip pat privaloma išsiaiškinti, ar darbuotojas padarė žalos vykdydamas darbo veiklą.

Nagrinėjant šią sąlygą, reikia analizuoti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai⁷⁷. Siekiant darbuotojo veiksmus pripažinti darbine veikla reikia išanalizuoti ir įvertinti visus šiuos požymius, ir tik tada bus galima konstatuoti, jog žala padaryta būtent einant darbo pareigas.

Tam tikrais atvejais gali būti, jog asmuo atlieka darbo funkcijas darbo valandomis, ir darbdavio naudai, tačiau peržengia darbdavio nurodymų ribas. Tokiu atveju, kyla klausimas, ar darbo funkcijų atlikimui nustatyti užtenka to, jog darbuotojas veikė darbo metu ir darbdavio naudai, nors ir peržengė darbdavio duotus nurodymus. Arba gali būti, jog asmuo vykdo tam tikras darbo funkcijas ne darbo valandomis, o po jų. Ko gero, tokiu atveju, reiktų įvertinti ar šios darbo funkcijos buvo atliekamos darbdavio naudai ir ar buvo darbdavio pavedimas ar sutikimas.

Darbo kodekso komentare aiškinama, jog už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų atlikimu, nors darbo metu ir darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų (civilinės ir kt.) normas⁷⁸. Taigi tam, kad materialinė atsakomybė kiltų, yra svarbu nustatyti, ar buvo atliekamos darbo funkcijos, tai reiškia, jog darbuotojas dirbo su darbdaviu sulygtą darbą, darbdavio pavedimu ar jam žinant ir jo interesais. Tačiau vis dėlto galimos situacijos, kuomet darbuotojas dirba su darbdavio žinia, bet ne darbdavio naudai arba atvirkščiai.

Kai darbuotojas atlieka darbo funkcijas darbdavio naudai ir interesais, nors ir be darbdavio žinios, tokią situaciją taipogi reiktų laikyti darbo funkcijų atlikimu ir kilusią žalą vertinti kaip susijusią su darbine veikla, kadangi darbo funkcijų esmė yra vykdyti darbdavio nurodymus bei veikti jo naudai.

⁷⁷ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teiseje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 87

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360

Tačiau visais atvejais, kai darbuotojas dirba savavališkai (be darbdavio žinios) sau (savo interesais), žalos atsiradimas nelaikytinas susijusiu su darbine veikla⁷⁹ ir atsakomybė kyla pagal kitos teisinės atsakomybės normas.

Taigi, siekiant įvertinti, ar žala yra susijusi su darbuotojo vykdoma darbo veikla, kiekvienu konkrečiu atveju būtina nustatyti ir įvertinti, dėl kokių darbo funkcijų yra sulygę darbuotojas ir darbdavys, ar darbuotojas žalos atsiradimo momentu vykdė darbo funkcijas darbdavio naudai ir jo interesams. Be to, svarbu įvertinti, ar tarp šalių buvo susiklostę darbo santykiai.

Apibendrinant ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, galima teigti, jog specialiosios ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygos yra skirtos tam, kad būtų galima ją atriboti nuo civilinės atsakomybės, ir, konstatavus taikytinos atsakomybės rūšį, būtų galima tinkama apimtimi taikyti kaltės prezumpciją bei žalos atlyginimo dydį. Konstatavus, jog yra išpildytos šios sąlygos ir žalos padarė darbuotojas darbdaviui, darbuotojas atsako ribotai, o jo kaltę turi įrodyti darbdavys. Tačiau, jei šių sąlygų nėra, laikoma, kad žalos padariusio asmens kaltė yra preziumuojama, o žalą jis privalo atlyginti visiškai.

⁷⁹ Bagdanskis T. "Materialinė atsakomybė darbo teisėje". Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 91

3 DALIS. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS

Vienas iš kriterijų darbuotojų materialinės atsakomybės dydžiui nustatyti yra materialinės atsakomybės rūšis. Darbuotojų materialinė atsakomybė gali būti ribotoji arba visiška. Tokias galimas materialinės atsakomybės rūšis išskiria Darbo kodeksas. Darbo kodekso 254 str. įtvirtina, jog darbuotojas privalo padarytą darbdaviui žalą atlyginti visiškai, tačiau ne daugiau nei iki trijų jo mėnesinių vidutinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus įstatyme numatytus atvejus.

Šalia ribotosios ir visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės, galima išskirti individualią ir grupinę atsakomybę, kuomet žalos sukelia ne vienas, o keli darbuotojai bendrais veiksmais.

3.1. Ribotoji ir visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Darbuotojų materialinėje atsakomybėje yra įtvirtintas žalos atlyginimo ribotumo principas, kuris reiškia, jog darbuotojui padarius žalos, paprastai jis nėra saistomas pareiga atlyginti visą padarytą žalą, ir tik Darbo kodekso numatytais atvejais darbuotojas atsako visiškai. Toks darbuotojui taikomas atsakomybės ribotumas turi apsauginę funkciją ir saugo darbuotoją nuo pernelyg didelio turtinių interesų suvaržymo.

Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė suprantama kaip darbuotojo atsakomybė atlyginti darbdavio patirtą žalą iki tam tikros Darbo kodekso nustatytos ribos, t.y. iš darbuotojo nėra reikalaujama atlyginti visą atsiradusią žalą, jei ji viršija šią nustatytą ribą. Darbo kodekso 254 str. yra numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus įstatyme numatytus atvejus.

Taigi, ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės dydis siejamas su konkreto darbuotojo gaunamo užmokesčio dydžiu, o konkrečiai vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, kuris yra nustatomas remiantis Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 patvirtinta Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka, pagal kurią vidutinis darbo užmokeskis apskaičiuojamas remiantis 3 paskutiniais kalendoriniais mėnesiais gautų atlyginimų dydžiais.

Tokį Lietuvoje įtvirtintą dydį galima palyginti su užsienio valstybių praktika.

Pvz., Rusijos Federacijos darbo kodekse yra įtvirtintas vieno vidutinio mėnesinio uždarbio dydžio ribojimas⁸⁰, o taip pat numatyti atvejai, kada darbuotojas atsako visiškai. Akivaizdu, jog toks vieno vidutinio mėnesinio uždarbio dydis yra pernelyg mažas. Tikėtina, jog tokio dydžio įtvirtinimas gali daryti įtaką darbuotojų rūpestingumui ir atidumui atliekant darbo funkcijas, saugant darbdavio turtą, o būtent darbuotojas gali nesistengti būti pakankamai rūpestingas, kadangi žino, jog kilus žalai, jo turtiniai interesai labai stipriai nenukentės.

Štai Prancūzijoje bei Vokietijoje, nors ir nėra atskiro materialinės atsakomybės instituto darbo teisėje, tačiau darbuotojams taikomai civilinei atsakomybei yra taikomi ribojimai atsizvelgiant į jų kaltę bei kaltės laipsnį, o konkrečius dydžius nustato teismai⁸¹. Paliekant teismams kiekvienu konkrečiu atveju spręsti atlygintinos žalos dydį išlieka rizika, jog nesant susiklosčiusios vienodos teismų praktikos, tam tikrais atvejais darbuotojų turtiniai interesai gali būti pernelyg suvaržyti.

Lietuvoje įtvirtinta atlygintinos žalos ribojimo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių taisyklė turi vieną išimtį, numatyta Darbo kodekso 85 str. 4 d., kuri šias ribas išplečia iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Darbo kodeksas įtvirtinta, jog tais atvejais, kai įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, 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. Be to, tokių asmenų atsakomybė skaičiuojama ne pagal vidutinį darbo užmokestį, o pagal pareiginių algų dydį⁸².

Tokį padidintą atlygintinos žalos dydį galime pateisinti tuo, jog tiek streikas, tiek taikinimo komisijos sprendimo vykdymas yra susiję su darbuotojų kolektyvo darbu bei interesais. Pvz. kilus streikui dėl padalinio vadovo kaltės, darbdavys gali patirti žymiai didesnę žalą, nei vienam darbuotojui padarius tam tikros žalos, kadangi esant streikui, sustabdoma normali darbinė veikla, taigi, darbdavys patiria nemažų nuostolių, o ypač, jei tai tęsiasi ilgesnį laiką. Be to, toks dydis pateisinamas ir įmonės ar struktūrinio padalinio

⁸⁰ Russian Labour Code, Art. 241, [žiūrėta 2012 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm> [žiūrėta 2012 kovo 26 d.]

⁸¹ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 148

⁸² Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 359

vadovo didesne atsakomybės našta lyginant su paprastu darbuotoju. Vadovas yra atsakingas už įmonės ar jos padalinio veiklą, todėl turi užtikrinti, kad nebūtų pažeisti nei teisės aktai, nei lokalinės įmonės taisyklės, o darbas organizuojamas tinkamai.

Tam, kad tokia padidinta atsakomybė kiltų, privalo būti išpildytos kelios sąlygos: dėl šių asmenų kilo streikas (net ir teisėtas) arba nevykdė ar uždelsė vykdyt taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimą, o tai lėmė streiko kilimą, ėmėsi veiksmų, kurie uždrausti pagal Darbo kodekso 83 str.⁸³. Pastarasis straipsnis numato, jog paskelbus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama trukdyti darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbo įrankius ir t.t.

Kaip jau minėta, darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai, todėl valstybės pareiga yra užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises⁸⁴. Darbuotojo turtinių teisių apsauga ir darbdavio, kaip darbo organizavimą atliekančio subjekto, pareigos prisiimti tam tikrą darbo metu kylančią riziką įgalinimas yra esminė ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis. Galima teigti, jog būtent dėl šių tikslų materialinė atsakomybė yra išskiriama kaip atskira ir savarankiška teisinė atsakomybės rūšis. Ribotoji materialinė darbuotojų atsakomybė yra įtvirtinta siekiant užtikrinti darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą. Darbdavys vertinamas kaip stipresnė teisinio santykio šalis, o darbuotojas yra vertinamas silpnesne ir atitinkamai darbo įstatymų labiau ginama darbo teisinių santykių šalimi⁸⁵. Turi būti užtikrintas visas spektras dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą, kadangi darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo⁸⁶.

Taigi, darbdavio pareiga yra organizuoti darbą, todėl rizika dėl galimai nepalankių padarinių jis privalo dalytis su darbą atliekančiu darbuotoju⁸⁷, todėl reikalauti iš

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2002, p. 263

⁸⁴ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

⁸⁵ 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „L.“ v. R.V., Nr. 3K-3-138/2005

⁸⁶ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

⁸⁷ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358

darbuotojo visiškai atlyginti darbo metu padarytą žalą, darbuotojas būtų nepagrįstai apsunkintas. Darbuotojas, dirba darbdavio naudai, todėl darbdavys turi prisiimti dalį galimai kiliančios žalos atsiradimo rizikos. Atliekant skirtingo pobūdžio darbus, ypač gamybinėje, techniniu išradimų srityse ir pan., visada kyla didesnė žalos atsiradimo rizika, todėl būtų neteisinga visais atvejais iš darbuotojo reikalauti atlyginti visą padarytą žalą⁸⁸. Tuo labiau, kad kiekvienas, nors ir rūpestingiausias, žmogus gali klysti dirbdamas įtemptomis sąlygomis ar su ypač sudėtingais mechanizmais bei delikačiomis medžiagomis (pvz. stiklu)⁸⁹. Be to, darbuotojas negali būti įpareigotas atlyginti tokio dydžio žalą, jog būtų sužlugdytas materialiai.

Ribotoji materialinė darbuotojų atsakomybė saugo darbuotojus nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jei teisės pažeidimas, dėl kurio atsirado žala, nėra labai sunkus⁹⁰. Sunkių pažeidimų galime laikyti tokį, kuris yra padarytas tyčia, taigi, darbuotojas, tyčia padaręs žalos darbdavio turtui, atsako visiškai.

Darbdavys, organizuodamas darbą, užtikrindamas sveikas ir saugias darbo sąlygas, padaręs darbuotojui žalos, visada atsako visiškai, tai reiškia, jog ribotoji materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik darbuotojams, kai tuo tarpu visiška materialinė atsakomybė taikoma visais atvejais darbdaviams ir išimtiniais atvejais darbuotojams.

Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė yra atsakomybė už darbdaviui patirtą žalą, kuomet privalo būti atlyginti visa padaryta žala neribojant jos jokiais dydžiais. Darbo kodekso 255 str. pateiktas išsamus konkrečių atvejų, kada žala turi būti atlyginta visiškai, sąrašas:

- žala padaryta tyčia. Kuomet žala padaryta neatsargiai, gali kilti tiek ribotoji, tiek visiška materialinė atsakomybė, priklausomai nuo kitų žalos padarymo aplinkybių;

- žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Visgi darbuotojų visiška materialinė atsakomybė negalima tais atvejais, kuomet kompetetingos institucijos nutraukia baudžiamąjį procesą arba teismas

⁸⁸ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358

⁸⁹ Pranckevičius A. „Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 33 (2), 1999, p. 53

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 385

priima išteisinamąjį nuosprendį būtent tuo pagrindu, kad nepadaryta nusikalstamos veikos⁹¹.

- žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. 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.⁹² Darbo kodekso 256 str. 1 d. yra įtvirtinta, jog tokia sutartis gali būti sudaryta su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, darbuotojui perduotų naudotis darbe. Tam, kad būtų galima visiškos materialinės sutartį sudaryti su darbuotojais, konkrečių pareigų ir pareigybių sąrašas turi būti įtvirtintas kolektyvinėje sutartyje. Tokiu atveju, kyla klausimas, kaip darbdavys turėtų elgtis, jei įmonėje nėra kolektyvinės sutarties. Ar tokiu atveju darbdavio teisė su darbuotojais sudaryti kolektyvinę sutartį yra panaikinama? Pagal nusistovėjusią teismų praktiką konkrečių darbų ir pareigų sąrašo nenustatymas kolektyvinėje sutartyje nedaro negaliojančios sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties, jeigu darbas yra tiesiogiai susijęs su Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nurodytais veiksniais ir įmonėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties⁹³. Norma, numatanti, jog kolektyvinė sutartis gali būti sudaryta su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių saugojimu, išdavimu ir t.t. atrodo logiška, kadangi tokių darbuotojų darbo specifika nulemia ypatingą dėmesį ir priežiūrą tokioms materialioms vertybėms. O reikalavimas pareigų ir pareigybių sąrašą numatyti kolektyvinėje sutartyje yra tik papildomas, bet, kaip suformavo teismai, neprivalomas reikalavimas.

- žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Jeigu tokiu turtu naudojasi ne vienas, bet grupė žmonių, kelios darbuotojų pamainos, neperduodamos turto viena kitai, šiuo pagrindu taikyti visiškos materialinės atsakomybės negalima, kadangi sunku įvertinti ir atriboti, kurie asmenys kalti ar labiau kalti dėl daiktų praradimo. LAT yra įtvirtinęs, jog pilnutinė (visiška) materialinė atsakomybė taikoma, jei darbuotojas neišsaugo turto ir kitų vertybių, kurios

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 388

⁹² 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J. S. dėl žalos atlyginimo, Nr. 3K-3-37/2007

⁹³ 2010 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Transtira“ v. S.K., Nr. 3K-3-389/2010; 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.S. v. UAB „Atridas“, Nr. 3K-3-279/2006

jam perduotos saugoti ar kitais tikslais. Darbuotojas pilnutinai atsako tik už žalą, atsiradusią neužtikrinus jam perduoto turto saugumo⁹⁴. Taigi, tokiu atveju svarbu, jog daiktai, įrankiai, kitos vertybės būtų darbuotojui perduotos. Tačiau, kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, jeigu žala atsiranda dėl to, kad nebuvo sudarytos būtinos sąlygos išsaugoti patikėtas vertybes, teismas, atsižvelgdamas į minėtas aplinkybes ir darbuotojo kaltės laipsnį, gali sumažinti atlygintinos žalos dydį⁹⁵;

- žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose, pvz. Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. numatyta, jog su įmonės vadovu gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;

- žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo. Darbdaviai privalo nušalinti apsvaigusius darbuotojus nuo darbo ir neleisti jiems tą dieną ar pamainą dirbti. Tačiau, jei darbuotojas nenušalinamas, nereiškia, jog yra pagrindas netaikyti visiškos materialinės atsakomybės⁹⁶. Yra nusistovėjusi nuomonė, jog nenušalinimas neturi įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei⁹⁷.

Tokia nuostata galėtų būti ginčijama, kadangi darbdavys, nenušalinęs girtu darbuotojo, tokiais savo veiksmais prisiima riziką dėl galimos atsirasti žalos, kadangi darbuotojas yra neblaivus, jis negali tinkamai kontroliuoti savo veiksmų, vadinasi ir tinkamai atlikti darbo pareigų, o darbdavys tai suprasdamas, leidžia jam dirbti. Todėl manytina, jog dėl žalos, kilusios po to, kuomet darbdavys nenušalino apsvaigusio darbuotojo, nors galėjo tai padaryti, galėtų būti pripažintas tiek apsvaigęs darbuotojas, tiek darbdavys, kuris nesukliudė, bet leido tokiai žalai kilti. Tačiau dėl žalos, kuri atsirado prieš tai, kai darbdavys pastebėjo darbuotojo girtumą, ginčo neturėtų kilti, ją visa apimtimi turėtų atlyginti darbuotojas.

- tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Šis Darbo kodekso įtvirtintas sąrašas, kuris leidžia darbuotoją patraukti visišką materialinę atsakomybę, yra baigtinis.

Akivaizdu, jog visiška materialinė darbuotojų atsakomybė yra taikoma išimtiniais atvejais. Visais kitais atvejais darbuotojas atsako ribotai.

⁹⁴ 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000

⁹⁵ 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Girteka“ v. J.J., Nr. 3K-3-215/2005

⁹⁶ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 368

⁹⁷ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. „Darbo teisė“, Vilnius, Justitia, 2009, p. 155

Ribotoji materialinė atsakomybė yra išimtinai darbuotojo interesais įtvirtintas institutas visų pirma dėl to, kad siekiama apsaugoti silpnesnės darbo santykių šalies-darbuotojo- turtinius interesus, be to, tam tikra rizikos, susijusios su darbinės veiklos vykdymu, dalis perkeliama darbdaviui, ir antra, darbdaviui, padariusiam darbuotojui žalos, nėra numatyta galimybė atsakyti ribotai, t.y. darbdavys atsako jam taikant visišką materialinę atsakomybę.

Darbo kodekse numatytas darbuotojo atsakomybės ribojimas iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio yra optimalus ir pakankamai apsaugo darbuotojo turtinius interesus, jo per daug nesuvaržydamas, bei pakankamo dydžio, kad darbuotojo stengtųsi atidžiai ir rūpestingai vykdyti savo darbo pareigas.

3.2. Individuali ir grupinė darbuotojų materialinė atsakomybė

Dar vienas darbuotojų materialinės atsakomybės skirstymas galimas remiantis atsakomybės subjektų skaičiumi. Kiekvienas darbuotojas, padaręs žalos, atsako už savo veiksmus ir privalo atlyginti padarytą žalą. Taigi paprastai kyla individuali materialinė atsakomybė. Tokia materialinė atsakomybė yra taikoma kiekvienu atveju, o jos taikymas nėra problematiškas.

Nors grupinė darbuotojų materialinė atsakomybė nėra įtvirtinta Darbo kodekse, tačiau neretai pasitaiko atveju, kuomet žalos atsiranda ne dėl vieno, bet dėl kelių ar grupės darbuotojų veiksmų. Tokiais atvejais iškyla klausimas, kaip turėtų būti atlyginta padaryta žala: dalinai ar solidariai?

Darbo kodeksas nereglamentuoja, kaip turėtų būti sprendžiami tokie klausimai, tačiau, kuomet žala padaroma kelių asmenų veiksmais ir kadangi nėra numatyta solidarioji atsakomybė, tokiu atveju, kiekvienam darbuotojui turėtų būti taikoma dalinė atsakomybė⁹⁸ priklausomai nuo indėlio į atsiradusią žalą. Tačiau manytina, jog tais atvejais, kuomet dėl žalos atsiradimo yra kalti keli darbuotojai ir neįmanoma atriboti kiekvieno prisidėjimo prie žalos atsiradimo ar darbuotojai veiki bendrais suderintais veiksmais, darbuotojai turėtų atsakyti solidariai.

Galima išskirti tokias specialias grupės darbuotojų materialinės atsakomybės

⁹⁸ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 333

rūšis: profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbo kolektyvo materialinę atsakomybę.

Profesinių sąjungų materialinė atsakomybė. Profesinės sąjungos, būdamos darbuotojų atstovais, veikia išimtinai darbuotojų interesais, tačiau vykdant net ir tokią veiklą darbdaviui gali kilti žalos.

Profesinių sąjungų įstatymo 25 str. numatyta, jog profesinė sąjunga, neteisėtai veiksmais padariusi žalos valstybei, fiziniams ar juridiniams asmenims, privalo ją atlyginti iš savo turto įstatymų nustatyta tvarka. Darbo kodekso 85 str. numato atsakomybę už žalą, atsiradusią dėl neteisėto streiko. Šiame straipsnyje nurodyta, jog neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis atlygina profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė. Tačiau tokiu atveju, jei profesinės sąjungos lėšų šiai žalai atlyginti nepakanka, darbdavys gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms lengvatoms ir kompensacijoms.

Darbo kodeksas nenurodo, kokia atsakomybė yra taikoma profesinėms sąjungoms, sukėlusioms darbdaviui žalos: ribota ar visiška. Tačiau į šį klausimą atsako Darbo kodekso komentaro rengėjai nurodydami, jog tokiu atveju profesinės sąjungos žalą atlygina Civilinio kodekso numatyta tvarka⁹⁹, vadinasi, atsako visiškai savo turto, o jei šio turto trūksta žalai padengti, darbdavys turi teisę likusią žalą atlyginti iš lėšų, skirtų darbuotojų atlyginimų priemokoms bei kitoms išmokoms ar kompensacijoms. Be to, nurodyta, jog darbdavys tokiu atveju negali atlikti išskaitymų iš profesinės sąjungos turto, tačiau turi teisę kreiptis į teismą, jei profesinė sąjunga žalos neatlygina savanoriškai. Kadangi profesinė sąjunga atsako pagal civilinės teisės normas, todėl išskaitymai, kurie yra materialinės atsakomybės dalykas, yra negalimi.

Kita grupinė atsakomybė yra **darbo tarybų materialinė atsakomybė**. Darbo tarybų įstatyme nėra minimas žalos atlyginimas, tik nurodyta, jog asmenys, kurie pažeidė šį įstatymą, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Darbo kodekso 85 str. numatyta, jog jeigu neteisėtą streiką organizavo darbo taryba, tokio streiko metu padaryta žalą darbdavys gali nuspręsti atlyginti iš lėšų, skirtų pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms įstatymų nenumatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.

Toks žalos atlyginimas yra numatytas dėl to, jog darbo taryba, kaip tai numato darbo tarybų įstatymas, nėra juridinis asmuo, ji yra sudaryta iš įmonėje dirbančių

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2002, p. 262

darbuotojų, todėl neturi turto, taigi negali atlyginti žalos, kilusios darbdaviui dėl jos veiksmų. Tokiu atveju dėl darbo tarybos padarytos žalos darbdaviui nukenčia visų įmonės darbuotojų, net ir nesančių darbo tarybos nariais, interesai.

Dar viena grupinės atsakomybės rūšis yra **darbuotojų kolektyvo materialinė atsakomybė**. Darbuotojų kolektyvas gali būti įvardytas kaip dar vienas kolektyvinių santykių subjektas. Darbo kodekso 17 str. numatyta, jog darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojų kolektyvas turi tam tikras teises, o būtent: slaptu balsavimu renka darbo tarybą (Darbo kodekso 19 str. 1 d.), kai darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, nustato jų ribas kolektyvineje sutartyje (Darbo kodekso 22 str. 2d.), gali pritarti kolektyvinės sutarties projektui (Darbo kodekso 62 str. 4 d.) ir kt. Taigi, darbuotojų kolektyvas įgyja tokias teises ir pareigas, kurių neturi atskiras kolektyvo narys¹⁰⁰, todėl įgyja tam tikrą statusą, tačiau darbdaviui atsiradus žalos dėl darbuotojo kolektyvo veiksmų, darbuotojų kolektyvas atsakyti negalėtų¹⁰¹, o atsakovu turėtų būti patrauktas kiekvienas asmuo savarankiškai.

Esant darbuotojų kolektyvo materialinei atsakomybei, organizacija gali reikalauti, kad žalą atlygintų ne visi kolektyvo nariai, o kiekvienas atskirai, ir suprantama, tik tam tikrą dalį. Tačiau, jei kuris nors kolektyvo narys žalos neatlygina, organizacija, patyrusi žalą, neturi teisės reikalauti neatlygintosios dalies iš likusių narių. Esant kolektyvinei atsakomybei kolektyvo nariai, atlyginę savo padarytos žalos dydį, išlaisvinami nuo įsipareigojimų atlyginti likusią dalį¹⁰².

Kaip jau minėta, galimi atvejai, kuomet keli darbuotojai yra atsakingi už tos pačios produkcijos saugojimą, išdavimą ir t.t. ir nėra įmanoma atriboti kiekvieno iš jų atsakomybės, o atsiradusios žalos atveju indėlio ir kaltės dėl atsiradusios žalos. Darbo kodekso 256 str. 2 d. numatyta, jog tokiu atveju su darbuotojais gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pvz., įmonės darbuotojai, pasirašę visiškos materialinės atsakomybės sutartis dėl galimos žalos, yra atsakingi už prekių priežiūrą, išdavimą ir t.t. Jei visi šie darbuotojai yra atsakingi už tas pačias prekes, vadinasi, atsiradus žalai, jie visi kartu turi būti už ją atsakingi, o atriboti kiekvieno darbuotojo atsakomybę yra neįmanoma, todėl tokie darbuotojai turėtų atsakyti solidariai. Todėl tokiau

¹⁰⁰ Tiažkijus V. „Darbo teisė: teorija ir praktika“. Vilnius, Justitia, 2005, p. 178

¹⁰¹ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 117

¹⁰² Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje// Jurisprudencija. Nr.25 (17).– Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002, p. 87

atveju darbuotojų kolektyvo darbuotojai atsakys ne kiekvienas atskirai, bet visi kartu. Taip pat yra pateikiama nuomonė, jog kiekvieno iš jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenumatyta kitaip¹⁰³. Tačiau toks teiginys vertintinas kritiškai. Viena vertus, jei būtų žinoma, kuomet tiksliai atsirado žalos, už šią žalą nebūtų atsakingi darbuotojai, kurie pvz. tą pamainą nedirbo. Tačiau kita vertus, gali būti, jog prie žalos kilimo prisidėjo ir tų asmenų veiksmai, kurie nedirbo žalos atsiradimo metu, taigi jie taip išvengtų atsakomybės, o didesnė atsakomybės našta būtų perkelta tiems darbuotojams, kurie tiesiog dirbo „netinkamu“ metu.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog esant darbuotojų kolektyvo atsakomybei, tiek solidariajai darbuotojų atsakomybei, kuomet sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis su keliais ar grupe darbuotojų, atsakomybėn yra patraukiami ne vienas darbuotojas, bet paprastai jų grupė.

Tiek darbuotojų kolektyvas, tiek darbo taryba yra sudaryti iš įmonėje dirbančių darbuotojų, veikia darbuotojų interesais, nors ir skirtinga apimtimi, tačiau įstatymų leidėjas nepateikia paaiškinimo, kuo remiantis vienu atveju žala atlyginama kiekvieno darbuotojo atskirai, o kitu atveju gali būti atlyginti iš fondų, skirtų darbuotojų papildomoms išmokoms ir pan. išmokėti.

Tokiu darbuotojų materialinės atsakomybės skirstymu į ribotą ir visišką įstatymų leidėjas atsižvelgia į darbo santykių specifiškumą, jog darbdaviui tenka pareiga organizuoti ir kontroliuoti darbo procesą, užtikrinti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas, todėl jis turi prisiimti dalį rizikos, kylančios vykdant darbinę veiklą, o taip pat yra užtikrinama tam tikra darbuotojo turtinių teisių apsauga.

Taigi, toks materialinės atsakomybės skirstymas padeda užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio paskirstydamas žalos atsiradimo riziką tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.

Grupės darbuotojų materialinės atsakomybės išskyrimas yra svarbus tuo, jog yra atsakoma į klausimą: kokių atveju už padarytą žalą atsako tiek darbuotojų atstovai, tiek pats darbuotojų kolektyvas ir ar apskritai atsako kaip vienetas ar kaip kiekvienas atskiras darbuotojas. Darbo kodekse įtvirtinta, jog tiek profesinės sąjungos, tiek darbo taryba atsako už darbdaviui padarytą žalą dėl neteisėto streiko bei kitais įstatymų numatytais

¹⁰³ Dabulskytė G. „Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 68, 2008, p. 88

atvejais, o žalos padarius darbuotojų kolektyvui, privalo atsakyti kiekvienas darbuotojas atskirai, tačiau akivaizdu, jog esama situacijų, kuomet objektyviai nėra įmanoma taikyti dalinės atsakomybės, todėl kyla solidari darbuotojų materialinė atsakomybė.

4 DALIS. ŽALOS DYDŽIO NUSTATYMAS IR IŠIEŠKOJIMO TVARKA

Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis ir atlygintinos žalos dydis tam tikrais atvejais nulemia žalos atlyginimo tvarką.

Vienas iš ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės tikslų yra užtikrinti darbuotojo padarytos žalos atlyginimą. O taip pat išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo teisės subjektų interesų. Darbuotojo darbdaviui padaryta žala privalo būti atlyginta, o atlyginimo tvarką numato Darbo kodekso 257 bei 258 str. bei vadovaujamosi civilinės teisės taisyklėmis.

4.1. Žalos dydžio nustatymas

Darbo kodekso 257 str. yra įtvirtinta, jog atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.

Atlyginant tiesioginius nuostolius, nėra sunku nustatyti, kiek tiesioginės žalos padaryta. Kuomet darbuotojas sugadina įmonės turtą, galėtų būti keliamas klausimas, ar kainą reiktų nustatyti pagal rinkos vertę ar pagal tai, kokia ji nurodyta įmonės finansinėje atskaitomybėje. V. Mikelėno nuomone, tokią kainą reiktų nustatyti remiantis rinkos kainomis¹⁰⁴, kadangi tokios kainos nurodo realius patirtus nuostolius, kuriuos patyrė darbdavys žalos padarymo dieną. Be to, LAT yra pasisakęs, jog ieškovas turi teisę reikalauti priteisti tik faktinius nuostolius, realiai patirtas išlaidas, o ne teoriškai apskaičiuotą patirtą sumą¹⁰⁵.

Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, jog žalos dydis apskaičiuojamas ne tik nustatant jo rinkos vertę, tačiau kartu atsižvelgiant į turto nusidėvėjimą ar natūralų sumažėjimą žalos padarymo dieną. Natūralus nusidėvėjimas gali būti nustatytas atsižvelgiant į to daikto galimo tarnavimo trukmę.

Be to, gali būti, jog turto sumažėjo ne tik dėl natūralaus nusidėvėjimo, bet ir dėl natūralios netekties, t.y. pavyzdžiui klampias žaliavas perpilant iš vienos cisternos į kitą, dalis žaliavų prilipo prie cisternos sienų ir taip bendras žaliavų kiekis sumažėjo. Taigi, natūralios netekties atsiradimas gali būti susijęs tiek su turto fizikinėmis, tiek su cheminėmis savybėmis. Tačiau jei turtinės vertybės buvo sandariai uždarytos ar

¹⁰⁴ Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995, p. 187

¹⁰⁵ 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Girteka“ v. J. J. Nr. 3K-3-215/2005

supakuotos ir tokia pakuotė nėra pažeista, tokiu atveju nebūtų galima kalbėti apie natūralią netektį.

Taipogi svarbu atsižvelgti į tai, ar iki sugadinimo ar praradimo momento turtas, turtinges vertybės buvo tinkamo kiekio, nesugadintos ir tai įvertinti.

Keblesnė situacija būna tuomet, kai reikalaujama atlyginti negautas pajamas, neretai būna sudėtinga nustatyti jų tikrąjį dydį. Kadangi darbuotojo padarytą žalą visuomet turi įrodyti darbdavys, jis turi nurodyt, kiek pajamų būtų gavęs, jei žala nebūtų padaryta. Visų pirma reikia išsiaiškinti, kokios pajamos yra laikomos negautomis. Darbo kodekso komentaro rengėjai teigia, jog tokiomis pajamomis reikėtų laikyti pajamas, kurias esant faktiškoms aplinkybėms gaudavo, bet ne tas, kurias darbdavys tikėjosi gauti¹⁰⁶. Esant susiklosčiusiems santykiams, kuomet darbdavys pastoviai gauna vienodo dydžio pajamas už tam tikrą veiklą, tokia taisykle galime vadovautis. Tačiau tokiu atveju, kuomet darbdavys, pirmą kartą sudaręs sandorį su naujais klientais tikisi gauti pajamų ir jų negauna dėl darbuotojo kaltės, reikėtų pripažinti, jog negautos pajamos tokiu atveju galėtų būti sutartyje su naujais klientais sulygta suma, kurią turėjo gauti darbdavys.

Atlyginant žalą civilinės atsakomybės tvarka, į nuostolius yra įskaičiuojami tiesioginiai nuostoliai, negautos pajamos, bet ir protingos išlaidos:

1. skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti;
2. susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu;
3. susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka.

Manytina, jog esant darbo ginčui, tokios protingos išlaidos turėtų būti taip pat atlygintos, kuomet darbuotojas žalos padaro tyčia. Darbuotojas žalą padarydamas tyčiniiais veiksmais, suvokia, jog pažeidžia darbdavio turtinius ar neturtinius interesus, siekia jam pakenkti ar naudos sau, ir supranta, jog darbdavį atstatyti į prieš žalos atsiradimą buvusią padėtį gali kainuoti papildomų lėšų ir t.t. Todėl nustatčius, jog darbuotojas veikė tyčia, tokios protingos išlaidos turėtų būti įskaičiuojamos į nuostolių atlyginimą.

Civilinėje teisėje taip pat galimas netesybų pritaikymas, jei įstatymai ar sutartis tai numato. Darbo teisėje netesybos nėra taikomos remiantis darbo santykio subjektų nelygia padėtimi, siekiant išlaikyti šių subjektų santykių pusiausvyrą darbuotoją laikant silpnesniaja darbo teisinių santykių šalimi.

Nustatinėjant padarytų nuostolių dydį remiamasi įvairiais dokumentais, patvirtinančiais atsiradusios žalos dydį, taipogi galima remtis liudytojų parodymais ar net

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003, p. 400

sudaryti specialias komisijas padarytos žalos dydžiui nustatyti. Taigi, darbdavys gali remtis visais civiliniame procese leidžiamais įrodymais¹⁰⁷.

Nustačius atlygintinos žalos dydį reikia atsižvelgti į Darbo kodekso 257 str. 5 d. numatytą žalos atlyginimo mažinimo galimybę. Teigiama, jog darbo ginčą nagrinėjantis organas ar darbdavys, patyręs žalos, gali sumažinti žalos dydį atsižvelgę į visas bylos aplinkybes, o taip pat į žalos padariusį asmenį: jo sunkią turtinę padėtį¹⁰⁸, amžių, jo veiksmus siekiant užkirsti kelią žalos atsiradimui ir t.t.

Taip pat labai svarbu, jog kiekvienu atveju būtų atsižvelgta ir į nukentėjusiojo asmens kalbę, jo veiksmus, kaip tai numato Darbo kodekso 274 str. nukentėjusiajam asmeniui prisidėjus prie žalos atsiradimo ar jos padidėjimo, turi būti atitinkamai mažinamas atlygintinos žalos dydis ar ji apskritai nepriteisiama.

Be to, atkreiptinas dėmesys į situaciją, kuomet už žalą yra atsakingi keli asmenys. Tokiu atveju sumažinus atlygintinos žalos dydį vienam asmeniui, kitiems asmenims atlygintinos žalos dydis automatiškai nesumažėja, nebent ginčą nagrinėjantis organas nusprendžia kitaip.

4.2. Išieškojimo tvarka

Žalos apskaičiavimas ir nustatymas svarbus vykdant išieškojimą iš kaltojo darbuotojo. Kalbant apie žalos išieškojimo tvarką, reikėtų pažymėti, jog išieškojimą galima skirti į du lygius: ikiteisminį ir teisminį.

Ikiteismine išieškojimo tvarka visų pirma darbuotojas ir darbdavys skaitinami žalą atlyginti geranoriškai, sava valia, kilusį konfliktą išspręsti patiems, taikiai. Tai reiškia, jog šioms darbo teisinių santykių šalims visų pirma suteikiama galimybė žalą atlyginti ne prievartine tvarka.

Darbuotojas, padaręs žalos, gali su darbdaviu susitarti, koku būdu jis atlygins susidariusius nuostolius: natūra, pinigais ar ir natūra ir pinigais, jei pvz. yra sugadinti keli objektai ir vieną iš jų pakeičia nauju daiktu, o už kitą sumoka pinigais ir t.t. Tačiau darbuotojui su darbdaviu nesutarus dėl atlyginimo būdo (jei darbuotojas nori atlyginti natūra, o darbdavys nori gauti atlyginimą pinigais), kyla klausimas, ar nereikėtų įtvirtinti,

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003, p. 400

¹⁰⁸ Žalos atlyginimas buvo sumažintas asmeniui, kuris įmonėje dirbo tik keturis mėnesius ir gaudavo minimalų 430 Lt atlyginimą (2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje J. Daugirdos IĮ. V. Dainius Zabita Nr. 3K-3-327/2004), taip pat dėl pensijinio amžiaus, sirgimo keliomis ligomis (2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. Žilinskas Nr. 3K-3-478/2005)

jog žalos patyręs asmuo gali nustatyti ar pasirinkti, koku būdu padaryta žala turėtų būti atlyginta, t.y. natūra ar pinigais. Šiuo atveju darbdavio teisė pasirinkti būtų pagrįsta tuo, jog privilegija pasirinkti atlyginimo būdą suteikiama nukentėjusiajam subjektui.

Esant civilinei atsakomybei, taip pat galimas kreditoriaus ir skolininko susitarimas atlyginti žalą savanoriškai, o šia galimybe nepasinaudojus, pažeistos teisės gali būti ginamos teisme. Šiek tiek kitokia tvarka yra numatyta atlyginant darbuotojo padarytą žalą.

Neretai darbuotojas ir darbdavys būna konfliktuojančios darbo teisinio santykio šalys ir geruoju susitarti nepavyksta. Tokiu atveju darbdavys gali pasinaudoti darbo kodekso 258 str. darbdaviui suteikta teise atlikti išskaitymus iš darbuotojo atlyginimo. Tam, kad jis galėtų pasinaudoti šia teise, turi būti išpildytos kelios sąlygos, o būtent: išskaita negali viršyti darbuotojo vieno mėnesinio vidutinio darbo užmokesčio, turi būti raštiškas darbdavio sprendimas (įsakymas dėl tokio išskaitymo) ir išskaitoma per 1 mėnesį nuo žalos padarymo. Toks teisinis reguliavimas skatina greitą ir operatyvų žalos atlyginimą, bei siekiama skatinti darbuotojo ir darbdavio bendravimą, kompromisų ieškojimą.

Darbo kodekso 258 str. 2 d. numatyta, jog išskaita gali būti atlikta tokio dydžio, kad neviršytų vidutinio darbuotojo mėnesinio darbo užmokesčio. Kartu su šia norma reikėtų taikyti Darbo kodekso 225 str., kuriame nurodoma galimi išskaitų dydžiai. Iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitoku sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Be to, numatyta, jog kuomet daroma išskaita pagal kelis vykdomuosius dokumentus, kuomet darbuotojo darbo užmokestis neviršija minimalios Vyriausybės nustatytos mėnesinės algos- darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, kuomet darbuotojo alga yra didesnė nei minimali- turi būti paliekama septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

Darbo kodekso 226 str. numatyta, jog išskaitos negali būti atliktos iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma. Taigi, darbuotojui padarius žalą pvz. paskutinę darbo dieną prieš darbo santykių pasibaigimą, ir jeigu darbdavys jau yra išmokėjęs darbo užmokestį, tačiau dar neišmokėjęs išeitinės kompensacijos, išskaitos iš jos atlikti negali. Tokiu atveju darbdavys neturi objektyvios

galimybės atlikti išskaitą ir privalo kreiptis į teismą per ieškinio senaties – 3 metų terminą (DK 27 str.).

Taikant išskaitas dėmesį būtina atkreipti ir į Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau Civilinio proceso kodekso) 739 straipsnį, kuriame nurodyta, jog negalima išieškoti iš sumų, kurios priklauso skolininkui kaip: kompensacinės išmokos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kaip kitos kompensacijos, kurios mokamos, kai nesilaikoma normalių darbo sąlygų; sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, perkeliama, priimama į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas, valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) pašalpa; valstybės pašalpa šeimoms, auginančioms vaikus; socialinė pašalpa; laidojimo pašalpa; 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. O taip pat reikėtų atsižvelgti į Civilinio kodekso 6.134 str., kuriame nurodyti atvejai, kuomet yra draudžiamas įskaitymas, o būtent draudžiama įskaityti: 1) reikalavimus, kurie ginčijami teisme; 2) reikalavimus, atsiradusius iš sutarties dėl turto perleidimo su sąlyga išlaikyti iki gyvos galvos; 3) reikalavimus, kurių įvykdymas susijęs su konkrečiu kreditoriaus asmeniu; 4) dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atsiradusius reikalavimus atlyginti žalą; 5) reikalavimus valstybei, tačiau valstybė turi teisę taikyti įskaitymą; 6) kai prievolės dalykas yra turtas, į kurį negalima nukreipti išieškojimo; 7) įstatymų numatytus kitokius reikalavimus.

Įdomi situacija susiklosto tuomet, kai darbuotojui priklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas. Atkreiptinas dėmesys, jog iš šios kompensacija nėra uždrausta išieškoti ar įskaityti¹⁰⁹. Todėl darbuotojui padarius darbdaviui žalos, šis galės ją išskaityti iš kompensacijos už nepanaudotas atostogas, jei darbuotojui tokia priklausys. Todėl taikant Darbo kodekso 226 str. reikia suprasti, jog ši norma draudžia išskaityti ne iš bet kokių kompensacijų, bet tik iš tų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma.

Darbdavys, patyręs žalos, nori gauti atlyginimą už padarytą žalą, tačiau kartu jis privalo mokėti darbuotojui atlyginimą tuo atveju, kuomet atlygintinos žalos dydis yra didesnis nei vieno vidutinio darbuotojo užmokesčio dydžio. Todėl doktrinoje yra keliamas klausimas ar žalos padarymas suteikia darbdaviui teisę neatlikti savo pareigos mokėti darbo užmokestį darbuotojui¹¹⁰. Ko gero, į šį klausimą reikėtų atsakyti taip, jog

¹⁰⁹ 2008 m. gegužės 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis byloje P.M. v. UAB „Swiss Logistic“ Nr. 3K-3-267/2008

¹¹⁰ Prancevičius A. „Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 33 (2), 1999, p. 55

savavališkai, t.y. nesilaikant įstatymų numatytos tvarkos, darbdavys negalėtų sustabdyti darbo užmokesčio mokėjimo darbuotojui. Laikoma, jog sudarant darbo sutartį darbdavys įsipareigoja mokėti atlyginimą darbuotojui net ir tuo atveju, kai darbuotojo darbe pasitaiko klaidų¹¹¹. Ir tik išpildęs Darbo kodekse numatytas sąlygas, kurios yra privalomos atlikti išskaitymą, galėtų nemokėti darbo užmokesčio žalos padariusiam darbuotojui ir tai tik jo dalies, kaip tai numato Darbo kodekso 225 str. Darbuotojui nesutinkant su išskaitos suma ar žalos suma, yra galimybė kreiptis į ginčus nagrinėjančius organus. Toks darbuotojo kreipimasis sustabdo išieškojimą.

Pirminis organas, į kurį turi būti kreipiamasi, yra darbo ginčų komisija. Darbo kodekso 296 str. yra įtvirtintas trijų mėnesių terminas, per kurį nuo sužinojimo apie darbdavio nurodymą, gali kreiptis darbuotojas. Pabrėžtina, jog šis straipsnis suteikia teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją tik darbuotojui, tuo tarpu darbdavys tokios teisės neturi, todėl gali tiesiogiai kreiptis į teismą.

Nors neteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra aiškiai įtvirtinta Darbo kodekse, tačiau vyksta teisiniai ginčai dėl jos reikalingumo. Teigiama, jog būtų tikslinga atsisakyti šių ginčų kategorijai mūsų šalyje dar taikomos neteisminės individualių ginčų nagrinėjimo tvarkos, nes darbdaviui priėmus nurodymą išskaičiuoti neatlygintą žalą iš darbo užmokesčio, tampa aiški ir darbdavio atstovų, atstovausiančių jam darbo ginčų komisijoje, pozicija, todėl mažai tikėtina, kad darbo ginčų komisijos nariams pavyks susitarti¹¹². O taip pat yra išsakyta nuomonė ne dėl šios ginčų komisijos reikalingumo, bet būtent dėl jos efektyvumo siūlant ją kiek kitaip organizuoti, pvz. pavesti tai atlikti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri nesusijusi su ginčo šalimis, arba visą stadiją perkelti į apylinkės teismus¹¹³. Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, negalima nesutikti su tokiais teiginiais. Darbo ginčų komisijos sandara, jog ji sudaroma iš vienodo skaičiaus tiek darbdavio, tiek darbuotojų atstovų, nulemia, jog į ginčo nagrinėjimą yra žvelgiama neišvengiant subjektyvumo ir šališkumo, kadangi kiekviena pusė siekia naudoti savo atstovaujamiems asmenims, taigi mažai tikėtina, jog bus pasiektas abi puses tenkinantis kompromisas. Geriausiais tokios situacijos sprendimo variantas yra ginčą perduoti nešališkam kompetetingam asmeniui ar teismui.

¹¹¹ Bagdanskis T. „Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir taikymo problemos Lietuvoje“. Iš: Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p.234

¹¹² Dabulskytė G. „Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 68, 2008, p. 94

¹¹³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų bylų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 14

Atkreipiant dėmesį į tokių ginčų sprendimą kitose šalyse, pastebėtina, jog Vokietijoje ginčai dėl darbo subjektų padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami darbo teismuose, nes darbo teismai nagrinėja darbdavio ir darbuotojo ginčus¹¹⁴.

Vis dėlto, esant ginčui dėl darbuotojo atlygintinos žalos, visų pirma turėtų būti kreipiamasi į darbo ginčų komisiją kaip pirminį tokių ginčų sprendimo organą, o tik vėliau, esant reikalui, į teismą. Kreipiantis tiesiai į teismą, teismas turėtų atsisakyti priimti ieškinį, nes nebuvo laikytasi išankstinės bylos sprendimo ne teisme tvarkos (Civilinio kodekso 137 str. 2 d.).

Teisminis darbo ginčų nagrinėjimas vyksta bendra Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Šio įstatymo IV dalies XX skyriuje yra numatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Šių ypatumų esmė yra ta, jog teismui yra suteikiama teisė peržengti rungimosi principo ribas, o tai darbuotojui užtikrina palankesnę padėtį procese¹¹⁵, o būtent, teismas turi teisę: 1. pats rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, 2. į bylą įtraukti tinkamus atsakovus, 3. viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ir teisėtų interesų gynimo būdą ir t.t. Toks specialių taisyklių įvedimas į civilinį procesą pateisinamas tuo, jog visuomenė yra suinteresuota taikiau dviejų didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) ginčo išsprendimu, kartu išsaugant jų tolesnio bendradarbiavimo galimybę; ginčo šalys nėra lygios, nes darbdavys visada yra ekonomiškai ir teisiškai stipresnė šalis; ginčo baigtis dažnai tiesiogiai ar netiesiogiai yra susijusi su darbuotojo gyvenimo šaltiniu¹¹⁶.

Ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo yra ypatingi tuo, kad ieškovas gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys¹¹⁷. Priešingai nei kreipiantis į darbo ginčų komisiją, kuomet ieškovu gali būti tik darbuotojas.

Į teismą gali kreiptis darbdavys, kuriam darbuotojas gera valia neatlygino padarytos žalos ir kuris negali įvykdyti išskaitos, taip pat darbuotojas, kuris nėra patenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, jai nevyko susitart ir priimti bendro sprendimo, ar apskritai nebuvo sudaryta.

Nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu visuomet galima kreiptis į apylinkės teismą per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos. Pažymėtina, jog

¹¹⁴ Dabulskytė G. „Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 71, 2009, p. 106

¹¹⁵ Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 296

¹¹⁶ Nekrošius V. „Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės“, Vilnius, 2002, p. 198

¹¹⁷ Dabulskytė G. „Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 71, 2009, p. 108

darbdavys negali apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimo¹¹⁸, tik darbuotojas. Tokia taisyklė yra įtvirtinta ir Darbo kodekso 293 str. 2 d. Tokia įstatymo norma yra ginčytina ir kyla klausimas ar toks darbdavio teisės kreiptis į teismą suvaržymas nėra pernelyg didelis ir pateisinamas. Pati darbdavio teisė kreiptis į teismą ir taip apginti pažeistas teises apskundžiant darbo komisijos sprendimą turėtų būti užtikrinta, o teismas savo nuožiūra nuspręs, kiek apsaugos turi būti suteikta darbuotojui, nes juk šita norma yra akivaizdus darbuotojo apsaugos įtvirtinimas. Tačiau, kita vertus, negalima garantuoti vienam asmeniui teisių, tas teises atimant iš kito asmens ir taip įtvirtinant akivaizdžią teisinio santykio subjektų nelygybę.

Į teismą taip pat galima kreiptis tais atvejais, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta ar jos šalys nesusitarė ir neišsprendė ginčo per atitinkamą laiką. Šiuo atveju darbdavio teisė nėra ribojama, taigi gali kreiptis ne tik darbuotojas.

Būtina priminti, jog darbo teisėje galioja darbuotojo nekaltumo prezumpcija, todėl kiekvienu atveju darbuotojo kaltę privalo įrodyti darbdavys¹¹⁹ ir tik esant visiškai materialinės atsakomybės sutarčiai kaltės įrodyti nereikia, kai tuo tarpu esant civilinei atsakomybei kaltė paprastai yra preziumuojama visais atvejais.

Atkreiptinas dėmesys į civilinio kodekso 6.251 str. 2 d., kurioje įtvirtinta, jog teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Tai reiškia, jog teismas, nagrinėdamas darbo ginčą privalo jį įvertinti kiek įmanoma visapusiškiau ir siekti ne tik teisingo žalos atlyginimo, bet kartu ir darbo subjektų interesų apsaugos, bei vengti nepagrįsto vienos ar kitos šalies interesų suvaržymo. Aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, reikėtų vertinti dvejopai, t.y. vienos iš jų gali būti paminėtos kaip kilusios dėl darbdavio veiksmų ar neveikimo (blogai organizuotas darbas ar kt.) ar kitos aplinkybės, susijusios su darbuotoju: didelis darbo krūvis, maža patirtis dirbant šį darbą ir kt.¹²⁰

Ginčą, susijusį su ribotąja darbuotojų materialine atsakomybe, sprendžiant teisme, neturėtų kilti abejonių dėl nešališkumo, visapusiško aplinkybių įvertinimo, atsakomybės sąlygų bei įrodymų tinkamos analizės.

Apibendrinant galima pasakyti, jog žalos atlyginimas taikant ribotąją darbuotojų materialinę atsakomybę lyginant su civiline atsakomybe turi tam tikrą specifiką. Visų

¹¹⁸ 2002 m. birželio 5 d. LAT CBS nut. civ. byloje AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. AB Lietuvos žemės ūkio banko Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija, Nr. 3K-3-825/2002

¹¹⁹ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D. Nr. 3K-3-649/2000

¹²⁰ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje// Jurisprudencija. Nr.25 (17).– Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002, p. 81

pirma, ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė pripažįsta žalos atlyginimą natūra, kai tuo tarpu esant civilinei atsakomybei toks būdas netaikomas¹²¹. Taip pat darbo teisėje yra numatyta ypatinga ikiteisminė tvarka: išskaitymas ir ginčo sprendimas darbo ginčų komisijoje. Galima sakyti, tokia tvarka yra numatyta siekiant greitesnio ginčų išsprendimo, tačiau, kita vertus, negalima iš karto kreiptis į teismą, taigi ginčo išsprendimo procesas tam tikrais atvejais gali netgi pailgėti.

¹²¹ Priteisimas įvykdyti pareigą natūra yra atskiras civilinių teisių gynbos būdas ir nelaikomas civiline atsakomybe, tačiau šie abu būdai gali būti taikomi kartu, išskyrus įstatyme nustatytas išimtis (CK 6.258 straipsnio 2 dalis). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Alrosta“ v. UAB „Immobilitas“, bylos Nr. 3K-3-19/2009

IŠVADOS

1. Ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė- tai darbuotojo turtinė prievolė, kuri atsiranda jam netinkamai atlikus ar neatlikus darbo pareigų ir taip sukėlus realios žalos darbdaviui, kurios tikslas yra ne tik kompensuoti patirtą žalą, bet apsaugoti žalos padariusį darbuotoją nuo per didelio jo turtinių interesų suvaržymo kartu užtikrinant darbdavio interesą gauti nuostolių atlyginimą. Skiriamos tokios materialinės atsakomybės rūšys: ribotoji, kuri paprastai taikoma darbuotojams, ir visiška, taikoma darbdaviams ir išimtiniais atvejais darbuotojams; individuali, kuomet žalos padaro vienas darbuotojas, ir grupinė, kuomet žalą sukelia grupė asmenų.
2. Tiek ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės, tiek civilinės atsakomybės pobūdis yra kompensacinis, o tikslas- atlyginti padarytą žalą, tačiau nuo civilinės atsakomybės ją skiria specialiosios sąlygos: darbo santykiai ir darbinė veikla žalos atsiradimo metu.
3. Išanalizavus ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės bendrąsias būtinąsias, o civilinės atsakomybės būtinąsias sąlygas, paaiškėjo, jog šias atsakomybes skiria tik kaltės prezumpcijos ir žalos atlyginimo dydžio klausimai. Darbuotojų atsakomybei reguliuoti pasitelkiant civilinės teisės normas, darbuotojų interesai galėtų būti apsaugoti įtvirtinant atskiras nuostatas, kuriose būtų numatytas civilinės atsakomybės darbo bylose specifiškumas.
4. Kadangi šiandien teismų praktikoje pripažįstama, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaryta, nors įmonėje ir nėra kolektyvinės sutarties, tokiu atveju, atsisakius materialinės atsakomybės instituto, visiškos civilinės atsakomybės žalos atveju sąlygas būtų galima įtraukti į darbo sutartį su tais darbuotojais, kurie yra atsakingi už prekių priėmimą, išdavimą, saugojimą ir t.t.
5. Žalos atlyginimo ikiteismine tvarka institutas suteikia darbdaviui teisę greitai ir efektyviai gauti žalos atlyginimą atliekant išskaitymą iš darbuotojo darbo užmokesčio, jeigu padarytos žalos dydis neviršija darbuotojo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.
6. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas nėra toks reikalingas ir siūloma nustatyti darbuotojų ribotąją atsakomybę civilinio kodekso normomis atsižvelgiant į kai kurių Europos Sąjungos valstybių (pvz. Prancūzijos) praktiką.

SANTRAUKA

Lietuvoje ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė yra pripažįstama savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, kurios vienas pagrindinių tikslų- apsaugoti darbuotojo turtinius interesus. Tačiau nepaisant tokio teisinio reguliavimo, nėra vieningai sutariama dėl ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės savarankiškumo.

Darbe formuojama ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės sąvoka. Taipogi, yra pateikiamas ir aptariamas darbuotojų materialinės atsakomybės skirstymas į rūšis: ribotą ir visišką, individualią ir grupinę.

Ypatingas dėmesys skiriamas ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės ir civilinės atsakomybės sąlygų analizei ir palyginimui, kadangi šios teisinės atsakomybės yra panašios tiek savo turtiniu pobūdžiu, tiek tikslu- atlyginti padarytą žalą. Siekiama išgryninti šių atsakomybių kilimo sąlygų panašumus ir esminius skirtumus. Taipogi, darbe pateikiami Rusijos Federacijos, Vokietijos bei Prancūzijos šių teisinių santykių reguliavimo pavyzdžiai.

Be to, aptariami žalos nustatymo ir atlyginimo klausimai išskiriant tiek ikiteisminę, tiek teisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką.

Kaip vienas pagrindinių darbe naudotų šaltinių yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kuri pateikia atsakymus į nemažą dalį probleminių klausimų.

SUMMARY

LIMITED PECUNIARY LIABILITY OF EMPLOYEES

The limited pecuniary liability of employees is concerned as an independent legal liability in Lithuania which one of the main purpose is to protect pecuniary interests of employees. Despite of this legal regulation there is no unanimous opinion if the limited pecuniary liability of employees is independent.

In this master thesis the author deals with the concept of the limited pecuniary liability of employees. Also there is a categorisation of limited and full liability, individual and liability of group presented and discussed.

Special attention is paid to the analysis and the comparison of conditions of the limited pecuniary liability of employees and the civil liability because these liabilities are similar of their pecuniary nature and the purpose to compensate the damages. The aim is to purify the similarities and differences of their conditions. As well as the exemples of legal regulation of these relations of The Russian Federation, Germany and France are given.

Furthermore, the author gives the determination and compensation of damages and identifies the litigation before the court and in the court.

As one of the most important sources used in the thesis is the jurisprudence of the Lithuania Supreme Court which provides most of the answers to the problems.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas . Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
6. Darbo įstatymų kodeksas, patvirtintas 1972 m. birželio 1 d. įstatymu. Valstybės
7. žinios, 1972, Nr. 18-137;
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
9. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
10. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933
11. Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972
12. Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ //Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;
13. Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr. 1176 „Dėl Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo ir kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-3175;
14. Labor Code of the Russian Federation. Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>;
15. Code Civil de la France. Prieiga per internetą:
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20120328>;
16. Civil code of Germany. Prieiga per internetą:
http://www.ilo.org/pubcgi/links_ext.pl?http://www.hull.ac.uk/php/lastcb/bgbengl.htm

II. Specialioji literatūra:

17. Abramavičius A., Mikelėnas V. „Autotransporto priemonių valdytojų teisinė atsakomybė“. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2010;
18. Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D., Cirtautienė S. ir kt. „Civilinė teisė. Prievolių teisė“ Vadovėlis, Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2006;
19. Bagdanskis T. „Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir taikymo problemos Lietuvoje“. Iš: Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010;
20. Bagdanskis T. „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“. Monografija. Vilnius, VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008;
21. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobytė R. ir kt. „Darbo teisė“. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
22. Dabulskytė G. „Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 68, 2008;
23. Dabulskytė G. „Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 71, 2009;
24. Darbo byloms nagrinėti specializuotų bylų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003;
25. Kelsen H. „Grynoji teisės teorija“. Vilnius, „Eugrimas“, 2002;
26. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius, Justitia, 2003;
27. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius, Justitia, 2004;
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius, Justitia, 2002;
29. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras,- Vilnius : Mintis, 1988;
30. Macijauskienė R. „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje“, Jurisprudencija. Nr.25 (17).– Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002;
31. Mikelėnas V. „Civilinės atsakomybės problemos : lyginamieji aspektai“, Vilnius, Justitia 1995;
32. Mikelėnas V., Mikelėnienė „Neturtinės žalos kompensavimas“, Vilnius, Justitia, 1998;

33. Nekrošius V. „Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės“, Vilnius, 2002;
34. Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. „Darbo teisė“. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2008;
35. Pranckevičius A. „Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos“, Teisė: mokslo darbai, Nr. 33 (2), 1999;
36. Tiažkijus V. „Darbo teisė: teorija ir praktika“. Vilnius, Justitia, 2005;
37. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. „Darbo teisė“, Vilnius, Justitia, 2009;
38. Vaišvila A. „Teisės teorija“. Vilnius, Justitia, 2009;
39. Vansevičius S. „Valstybės ir teisės teorija“, Vilnius, Justitia, 2000;
40. Blanpain R., Weiss M., Schmidt M. „Labour Law and Industrial Relations in Germany“, Kluwer Law International, The Netherlands, 2008;
41. „Employee liability“ (Germany). Prieiga per internetą:
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/EMPLOYEELIABILITY-DE.htm>
42. „Employees liability“. Prieiga per internetą: <http://www.working-in-germany.com/employees-liability-0234.html>;
43. Gaudu F. „Droit du travail“, Dalloz, France, 2004;
44. „La necessite de prouver la faute lourde du prepose“. Prieiga per internetą:
<http://www.institut-numerique.org/2-la-necessite-de-prouver-la-faute-lourde-du-prepose-4cbcb8785961e>;
45. Le Goff J. „Droit du travail et societe. Les relations individuelles de travail“, Tome I. Presses universitaires de Rennes, 2001;
46. Mazeaud A. „Droit du travail“, Montchrestien, France, 2002;
47. Piqueras A. „Risques et responsabilites en action sociale“, France, Actif, 2006;
48. Ulmer E., Schricker G. „International Encyclopedia of Comperative Law“, Vol. XI. Leiden : Martinus Nijhoff, 2007;

III. Teismų praktika:

49. 1999 m. birželio 23 d. LAT CBS teiseju kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. A. Binka Nr. 3K-3-344/1999 m.
50. 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K. D., Nr. 3K-3-649/2000;
51. 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Transilgė“ v. J. L. Ir V. K., Nr. 3K-3-126/2001;

52. 2001 m. birželio 15 d. LAT senato nutarimu Nr. 30 aprobuota "Teismu praktikos, atleidžiant nepilnamečius nuo baudžiamosios atsakomybės ir skiriant jiems priverčiamąsias auklėjimo priemones, apžvalga". Teismu praktika Nr, 2001, Nr. 15. ;
53. 2001 m. spalio 11 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Toropov. v. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos Klaipėdos regiono departamento Pakrančių apsaugos tarnybam Nr. 3K-7-688/2001;
54. 2002 m. vasario mėn. 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje civilinėje byloje Ž. Š. v. AB „Lietuvos taupomasis bankas“, Nr. 3K-3-390;
55. 2002 m. balandžio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nut. civ. byloje B.L. ir kt. v. S. B. ir kt. Nr. 3K-3-614/2002;
56. 2002 m. birželio 5 d. LAT CBS nut. civ. byloje AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. AB Lietuvos žemės ūkio banko Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija, Nr. 3K-3-825/2002
57. 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. UAB „Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė, Nr. 3K-3-1054/2003;
58. 2003 m. lapkričio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Rožių alėja“ v. UAB „Respublikos leidiniai“, Nr. 3K-3-1077/2003
59. 2003 m. gruodžio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Bandužiai“, Nr. 3K-3-1177/2003;
60. 2004 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje O.R. ir kt. v. VŠĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos, Nr. 3K-3-16/2004
61. 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Sūduvos vandenys“ v. A.D., Nr. 3K-3-153/2004;
62. 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje J. Daugirdos IĮ. V. Dainius Zabita Nr. 3K-3-327/2004;
63. 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „L.“ v. R.V., Nr. 3K-3-138/2005;
64. 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Girteka“ v. J.J., Nr. 3K-3-215/2005;
65. 2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J. Žilinskas Nr. 3K-3-478/2005;
66. 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005;

67. 2005 lapkričio 3 d. Konstitucinio teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 21 straipsnio 2 dalies, 3 dalies, 4 dalies, 7 dalies ir dėl šio įstatymo 26 straipsnio 5, 7, 14 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ;
68. 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.S. v. UAB „Atridas“, Nr. 3K-3-279/2006;
69. 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J. S. dėl žalos atlyginimo, Nr. 3K-3-37/2007;
70. 2007 m. lapkričio mėn. 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L.B., I.V., I.Z.A. v. UAB „Telšių šilumos tinklai“, Nr. 3K-7-345/2007;
71. 2008 m. gegužės 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis byloje P.M. v. UAB „Swiss Logistic“ Nr. 3K-3-267/2008;
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Alrosta“ v. UAB „Immobilitas“, bylos Nr. 3K-3-19/2009
73. 2009 m. gruodžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I.D., J.G., L.J. ir kt., Nr. 3K-3-446/2009;
74. 2010 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Transtira“ v. S.K., Nr. 3K-3-389/2010;
75. 2005 m. spalio 25 d. La Cour de Cassation, numero de pourvoi 03-46624. Prieiga per internetą: http://www.lexinter.net/JPTXT4/JP2005/faute_lourde.htm.