

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Mindaugo Černiausko,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento
(mindaugas.c@inbox.lt)

Magistro darbas

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė

Vadovas: Doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: Lekt. Paulius Koverovas

Vilnius, 2012

Turinys

Ižanga	3
1. Bendrieji darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai	7
1.1. Teisinė atsakomybė	7
1.2. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę samprata ir atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių	9
1.3. Materialinės atsakomybės šaltiniai.....	13
2. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės įtvirtinimas teisės aktuose	17
2.1. Visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos	17
2.2. Visiškos materialinės atsakomybės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos darbo kodekse	21
2.3. Juridinio asmens vadovo visiškos materialinės atsakomybės įtvirtinimas teisės aktuose	26
2.4. Visiškos materialinės atsakomybės reguliavimo palyginimas.....	28
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika nagrinėjant bylas, susijusias su visiška darbuotojų materialine atsakomybe	32
3.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant bendruosius (visiškos) materialinės atsakomybės klausimus.....	33
3.1.1. Materialinės atsakomybės sampratos aiškinimas ir jo santykis su teisine doktrina	33
3.1.2. Materialinės atsakomybės sąlygų aiškinimas ir jo santykis su teisine doktrina.....	37
3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant visiškos materialinės atsakomybės pagrindus.....	40
3.2.1. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčių aiškinimas.....	40
3.2.2. Kitų Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtintų pagrindų aiškinimas	45
3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant juridinio asmens vadovo visiškos materialinės atsakomybės klausimus	48
Išvados	56
Literatūros sąrašas	58
Santrauka	62
Summary	63

*Neįmanoma suversti savo atsakomybės kažkam kitam,
Ji visada grįžta tam, kam iš tikrųjų priklauso.*

Oskaras Vaildas (De Profundis, 1897)

Ižanga

Lietuvoje 1990 metais atkūrus nepriklausomybę, valstybėje susidarė prielaidos pereiti nuo planinės prie rinkos ekonomikos modelio. Tautos sprendimu per 1992 m. spalio 25 d. referendumą priimtoje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje¹, 23 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtinta nuostata, kad nuosavybės teises saugo įstatymai. Tokiu būdu, šalia valstybinės nuosavybės atsirado ir pradėta ginti privati nuosavybė, dar artimiau susijusi su daugybe kasdieninių žmonių tarpusavio sąveikos formų. Vienais iš tokių santykių formų, be abejo, tapo ir darbo santykiai, kurių darniu vystymusi demokratinėje visuomenėje natūraliai suinteresuoti yra visi šių santykių dalyviai – tiek darbdaviai, tiek darbuotojai, tiek pati valstybė, todėl tinkamas šio socialiai jautraus reiškinio sureguliuavimas bei vystymas tapo išskirtinu ir svarbiu uždaviniu.

Nuosavybės teisė ir jos garantuota apsauga darbo santykiuose įgalina darbuotojus jaustis užtikrintais dėl savo materialinės padėties ir bendro gerovės lygmens, kadangi, parduodami savo sugebėjimus ir įgūdžius, jie visada įgyja tam tikrą pinigines ar kitokios išraiškos reikalavimo į darbdavį teisę. Darbdavys, kita vertus, šiuo požiūriu yra lygiavertis tokių santykių dalyvis, nes visada nori būti užtikrintas savo interesų, kurie gali būti išreikšti materialine forma, teisėtu gynimu. Toks darbuotojų ir darbdavių lūkesčių paskirstymas ir teisingas sureguliuavimas yra tikrai nelengva užduotis įstatymų leidėjui, nes suderinti iš prigimties priešingus interesus: darbdavių – sukaupti kuo daugiau kapitalo, o darbuotojų – gauti kuo daugiau darbo užmokesčio, nėra taip paprastai įgyvendinamas tikslas.

Įvardinta interesų priešprieša darbo teisėje *per se*, manytina, nėra neigiamas reiškinys, tai greičiau tėra ypatingo nuosavybės teisės bei darbo santykių turinių sąveikos rezultatas. Nuosavybės apsauga lemia tai, jog darbuotojai turi ne tik darbo užmokesčio reikalavimo teisę, bet ir pareigą gerbti ir saugoti darbdavio nuosavybę, o, ją pažeidus, atlyginti pastarojo patirtus nuostolius. Lietuvoje, panašiai kaip ir kitose rytų Europos valstybėse, vyrauja kiek griežtesnis valstybinio lygmens darbo santykių reguliavimo mechanizmas, todėl nuosavybė darbo teisėje turi ir atskirą apsauginį mechanizmą – teisinį

¹ Valstybės Žinios 1992, Nr. 33-1014

materialinės atsakomybės institutą, kuris kyla iš konstitucinės pareigos gerbti kito asmens nuosavybės teises. Valstybėje galiojantys darbo įstatymai numato atvejus, kada darbuotojai tampa atsakingais už darbdavio patirtus nuostolius, tačiau, atsižvelgiant į darbo santykių turinį, tokia atsakomybė yra protingai ribojama. Visgi, tuo pačiu atsižvelgiant ir į nuosavybės apsaugos principą, įstatymai taip pat numato atvejus, kada darbuotojai darbdaviui padarytą žalą privalo atlyginti visa apimtimi ir šie atvejai yra vadinami visiška darbuotojų materialine atsakomybe, kurios turinio nagrinėjimas ir yra šio magistro darbo dalykas.

Temos aktualumas ir mokslinis naujumas

Daugiau nei dešimt metų nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje darbo santykius, tame tarpe ir materialinės darbuotojų atsakomybės klausimus reguliavo Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas² (toliau – Darbo įstatymų kodeksas), kurį dabartinis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas³ (toliau – Darbo kodeksas), jam įsigaliojus, pakeitė tik 2003 metais⁴. Naujasis Darbo kodeksas darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus sureguliuo smulkiau ir tiksliau, nei prieš tai buvęs teisinis reglamentavimas, taigi atnaujintasis materialinės atsakomybės teisinis institutas Lietuvos teisės doktrinoje per įstatymų leidėjo veiklą, akademinius darbus bei teismų praktiką, lyginant su kai kuriomis kitomis užsienio valstybėmis, sąlyginai vystosi tik apie dešimtmetį. Pažymėtina, kad nuo naujojo kodekso įsigaliojimo rimtesnių bandymų ir didesnių darbų, skirtų vien materialinės atsakomybės darbo teisėje institutui nagrinėti (neįskaitant šio magistro darbo temos populiarumo teisės studijų baigiamųjų rašto darbų srityje) Lietuvoje buvo vos keletas, paskutinis iš jų tai 2008 metais pasirodžiusi Tomo Bagdanskio monografija „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“⁵. Teismai savo praktikoje, manytina, šiuo metu jau yra turėję pakankamai laiko tam tikrai praktinei precedentų ir teisės aktų taikymo doktrinai suformuoti, taigi šiame darbe teisminės praktikos apžvalga ir analizė užima tikrai ne paskutinę vietą būtent dėl savo aktualumo bei įtakos teisinei sistemai kontekste. Atsižvelgiant į tai, jog savo turiniu socialiai jautrus visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutas yra darbuotojų materialinės atsakomybės instituto porūšis, jo aptarimas ir analizė, be kita ko ir dėl aukščiau išvardintų pažinimo šaltinių stokos, taip pat yra aktualus ir tikslingas bendrame tyrimo kontekste. Manytina, jog detalus ir sisteminis teisinio reguliavimo, doktrinos bei teismų praktikoje

² Vyriausybės žinios, 1972. Nr. 18 -137.

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

⁵ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

formuojamų taisyklių taikant visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės institutą reguliuojančias teisės normas tyrimas yra aktualus ir įdomus dėl savo praktinės reikšmės – bet koks teisinės (ar nebūtinai teisinės) atsakomybės atsiradimas visada reiškia tam tikrų neigiamų pasekmių atsiradimą ir poveikį vienai iš šios prievolės šalių ir daugeliui žmonių, vienaip ar kitaip susiduriančių su teise, dažniausiai svarbus yra būtent atsakomybės taikymo klausimas dėl savo glaudaus ryšio su kasdieniu gyvenimu. Taip pat pastebėtina, kad bet koks naujas teisinės atsakomybės instituto mokslinis tyrimas yra visada aktualus dėl paprastos priežasties – teisinės atsakomybės taikymas yra visų pirmiausia veiksmas, kurio pobūdį nulemia būtent esamuoju laiku egzistuojanti teisės aktų, teisinės doktrinos bei teismų praktikoje formuojamų precedentų koreliacija, kadangi ši teisės dalis yra turbūt greičiausiai besikeičianti ir prisitaikanti prie nuolatinių socialinių reiškinių kaitos ir raidos.

Darbo tikslas ir uždaviniai

Darbo tikslas – atskleisti dabartinę visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio instituto kokybinę būseną ir vietą Lietuvos teisės sistemoje. Siekiant įgyvendinti užsibrėžtą tikslą, darbe išsikelti šie uždaviniai:

- 1) Išnagrinėti ir palyginti įvairius Lietuvos bei kai kuriuos užsienio teisės doktrinos ar kitus teisės šaltinius, kuriuose pateikiama pozicija bei informacija apie darbuotojų materialinės (visiškos materialinės) atsakomybės teisinį institutą ir jo taikymo aspektus.
- 2) Paanalizuoti dabartinį ir šio tyrimo kontekste aktualų teisinį reguliavimą Lietuvoje bei kai kuriuose užsienio teisės šaltiniuose ir palyginti jį su anksčiau galiojusiu teisiniu reguliavimu bei kitais šaltiniais.
- 3) Išnagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką bylose, susijusiose su teisės aktų dėl darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės taikymu ir pateikti teisinių precedentų analizę teisės taikymo kontekste, taip pat išanalizuoti, kaip šie precedentai koreliuoja su teisiniu reguliavimu ir teisine doktrina.

Tyrimo objektas ir metodai

Tyrimo objektas – visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės teisinis institutas ir jo bruožai, turinys bei raidos tendencijos. Siekiant atsiriboti nuo galimų nesutapimų, priešpriešų bei turint omenyje ypatingą šios darbuotojų kategorijos teisinį

reguliavimą, darbe, be kita ko, nebus nagrinėjami valstybės viešojo sektoriaus darbuotojų – valstybės tarnautojų, materialinės atsakomybės klausimai.

Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai naudojami tiriant įvairių autorių monografijas, vadovėlius, mokslinius straipsnius, įstatymus ir kitus šaltinius, siekiant pateikti subendrintą ir kokybišką visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio instituto apžvalgą. Istorinis metodas pasitelkiamas kalbant apie tyrimo objekto raidą tarptautinėje bei Lietuvos nacionalinėje teisėje. Loginis – sisteminis metodas pasitelkiamas darant prielaidas, išvadas ir apibendrinimus. Analitinio metodo pagalba tirama tyrimo objekto teorinės ir praktinės dalių bei kitų aspektų sąveika.

Tyrimo šaltiniai

Pagrindiniai tyrimo šaltiniai – Lietuvos ir užsienio šalių teisės mokslininkų akademiniai tiriamieji darbai ir teisės aktai bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika tyrimui aktualiose bylose.

Darbo struktūra

Darbas susideda iš trijų dalių: visų pirma, įvairių autorių pagalba yra nagrinėjama darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio instituto pusė, kurią formuoja teisinė doktrina. Sekančioje dalyje yra nagrinėjamas ir lyginamas tyrimui aktualus teisinis reguliavimas ir jo raida. Paskutinėje darbo dalyje yra nagrinėjama teismų praktika – aktualios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išspręstos bylos bei jose pateikta motyvacija.

1. Bendrieji darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai

1.1. Teisinė atsakomybė

Materialinė teisinė atsakomybė, kaip sufleruoja ir ši sąvoka, yra viena iš egzistuojančių teisinės atsakomybės rūšių, kurią galima aptikti darbo teisiniuose santykiuose. Apibrėžiant šią sąvoką, natūraliai išskylanti pirmoji užduotis yra išsiaiškinti, kaip gali būti suprantama pati atsakomybės sąvoka. Teisinė atsakomybė, manytina, yra tam tikra socialinių santykių kategorija, atsirandanti ir susiklostanti būtent teisiniuose santykiuose, tačiau šiuos santykius geriausiai apibūdinti gali padėti jos pradinės, tai yra, filosofinės, reikšmės supratimas.

Atsakomybės formų yra nemažai, bendriausia prasme tai – tam tikra pareiga, būtinumas atsakyti už elgesį ar veiką (nebūtinai tik savo paties). Filosofinėje literatūroje atsakomybė aiškinama kaip žmogaus suvokimas, kad jis yra atsakingas už savo veiksmus ir, priklausomai nuo savo veiksmų rezultatų, gali būti kitų giriamas arba smerkiamas⁶. Be teisinės atsakomybės, gali būti išskirtos ir religinė, socialinė, moralinė, ekonominė ir kitokios atsakomybės formos ir jų išraiškos forma yra tam tikros pasekmės, kylančios asmeniui dėl jo ar kitų asmenų elgesio. Pastebėtina, kad atsakomybės sąvoka nebūtinai turi turėti neigiamą prasmę sankcijų asmeniui pavidalu – be šia prasme suprantamos atsakomybės egzistuoja dar ir pozityvioji atsakomybė, suprantama kaip tam tikras atpildas už atitinkamus veiksmus (darbo teisėje tai gali būti darbuotojų skatinimas), tačiau materialinės – teisinės atsakomybės apibūdinimui pozityvioji atsakomybės pusė nėra tokia jau ir reikšminga, todėl čia nebus aptarinėjama.

Pasak T. Bagdanskio, teisinė atsakomybė yra neatsiejamas teisinės sistemos elementas, teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų įgyvendinimo mechanizmo dalis, viena iš pagrindinių šių teisių ir pareigų garantijų⁷. Kiti autoriai⁸ teigia, kad teisinė atsakomybė – visuomenės atsakas į teisės pažeidimą, todėl atsakomybės taikymas yra susijęs su teisės pažeidimo samprata, o teisinė atsakomybė įgyvendinama taikant pažeidėjui valstybės teisinio poveikio priemones, sukeliančias jam negatyvių padarinių. Teisinė atsakomybė literatūroje taip pat traktuojama kaip valstybės prievarta užtikrinamas teisės normų numatytų reikalavimų vykdymas, kai kiekviena iš teisinio santykio šalių

⁶ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. – Vilnius: Justitia. 1995. 6 p.

⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 22 p.

⁸ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 344 p.

privalo atsakyti už savo elgesį kitai šaliai, visuomenei ir valstybei⁹. Profesorius A. Vaišvila teisinę atsakomybę apibūdina kaip teisinį įpareigojimą teisės subjektams užtikrinti naudojimąsi savo teisėmis atliekant atitinkamas pareigas ir nurodo, kad tokių pareigų nevykdymas virsta atitinkamų teisių praradimu¹⁰.

Analizuojant aukščiau pateiktas autorių mintis, nesunku pastebėti, kad teisinė atsakomybė visų pirmiausiai yra siejama su teisės subjektų elgesiu vienas kito atžvilgiu. Iš vienos pusės, šis teisės elementas yra pateikiamas kaip tam tikras garantas teisės subjektams, o iš kitos pusės – kaip negatyvi reakcija, atsakas į tam tikrą teisės subjektų elgesį. V. Nekrašas yra išskyręs teisinės atsakomybės kaip reiškinių būdingus bruožus¹¹:

- 1) faktinis jos atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas;
- 2) jos tikslas yra įmonių, įstaigų, organizacijų ir piliečių asmeninių bei turtinių teisių gynimas nuo bet kokio kėsimosi;
- 3) ji yra ne valstybinės prievartos matas, bet jos rūšis;
- 4) priklausomai nuo atsakomybės rūšies, jos materialiojo teisinio santykio subjektai gali būti valstybė, valstybiniai organai, organizacijos, įstaigos, įmonės ir fiziniai asmenys;
- 5) ji įgyvendinama remiantis dėl teisės pažeidimo atsiradusiu teisiniu santykiu;
- 6) sankcijos, taikomos įgyvendinant atsakomybę, visada turi bausmės atspalvį;
- 7) kaltam asmeniui ji yra nepageidautina, nenaudinga asmenine, turtinge ar organizacine prasme.

Išvardinti teisinės atsakomybės bruožai ganėtinai tiksliai apibūdina skirtingų autorių išvadas apie šią šiuolaikinės teisinės sistemos dalį. Vis dėlto šis sąrašas nėra ir negali būti vienintelis objektyviai teisingas teisinės atsakomybės „įrėminimas“, kadangi teisinė atsakomybė, kaip ir pati teisė, yra socialinis reiškinys, priklausomas nuo daugybės subjektyvių ir objektyvių kriterijų, kurie keičiasi priklausomai nuo laikotarpio – politinių, ekonominių ir kitų priežasčių. Dėl šios priežasties teisinė atsakomybė gali būti skirtingai suvokiama skirtingose šalyse ar pasaulio vietose, taip pat, kaip ji buvo skirtingai suvokiama ankstesniais, senovės romėnų ar viduramžių, laikais ir nežinia, kaip šis suvokimas gali keistis ateityje. Visgi, išanalizavus šiuolaikinėje literatūroje pateikiamas sąvokas, galima daryti išvadą, kad fundamentalesnių nesutarimų dėl teisinės atsakomybės instituto apibrėžimo paprastai nekyla.

⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 23 p.

¹⁰ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia. 2000. 350 p.

¹¹ Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. – Vilnius: Mintis, 1984. 9, 10 p.

1.2. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę samprata ir atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių

Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės institutą reikia nepamiršti to, jog darbo teisėje gali egzistuoti ir kitokios teisinės atsakomybės formos – iš tiesų, darbuotojai ar darbdaviai gali atsakyti ir pagal administracinės, civilinės ar baudžiamosios teisės normas, o darbo teisėje pasitaiko ir dar kita – drausminė, teisinės atsakomybės rūšis. Dėl šios priežasties tyrimo tikslams pasiekti yra svarbu apibrėžti tai, kaip materialinė atsakomybė yra suvokiama teisinėje literatūroje bei tai, kaip ši teisinės atsakomybės rūšis teisės moksle yra atskiriama nuo kitų atsakomybės rūšių¹².

Darbuotojo materialinei atsakomybei, kaip teisinės atsakomybės rūšiai, būdingi šie požymiai¹³:

- 1) jos atsiradimo pagrindas yra teisės normų pažeidimas, tai yra, kai savo pareigų, numatytų darbo sutartyje, darbuotojas neįvykdo arba įvykdo netinkamai;
- 2) ji susijusi su valstybės prievarta;
- 3) ji įgyvendinama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo;
- 4) kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmeniniu ir turtiniu požiūriu;
- 5) sankcijos, realizuojant atsakomybę, visada turi bauginamo pobūdį.

Mokslinėje literatūroje materialinės atsakomybės sąvokos pateikimas nėra retas reiškinys, kadangi šis uždavinys suponuoja materialinės atsakomybės ribų nustatymą, taigi yra pakankamai svarbus kiekvienam šią teisės sritį nagrinėjančiam mokslininkui. Pastebėtina, kad materialinės atsakomybės apibrėžimas ir konkretus teisinis reguliavimas nėra tapatūs reiškiniai, kadangi esamasis reguliavimas dažnai gali keistis ir nesutikti su doktrinoje pateikiamomis sąvokomis, tad pirmiausiai verta panagrinėti kai kurių mokslininkų nuomones šiuo klausimu. Štai vienu autorių nuomone, išsakyta dar prieš priimant dabartinį Darbo kodeksą, materialiąja atsakomybe yra laikoma asmens teisinė pareiga atlyginti nuostolius, atsiradusius dėl jo kaltų veiksmų, įstatymo nustatyta tvarka ir dydžiu¹⁴. Labai panašų apibrėžimą, tačiau jau konkrečiau susietą su darbo santykių šalimis ir šių santykių specifika, pateikė naujojo Darbo kodekso komentaro autoriai. Anot jų, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra vienos darbo sutarties šalies (darbuotojo

¹² Pastaba: šių klausimų analizė per Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos prizmę yra pateikiama trečiojoje darbo dalyje.

¹³ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje: Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17). 80 p.

¹⁴ Tiažkijus V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. 148 p.

arba darbdavio) prievolė atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai, atsiradusią dėl neteisėtų kaltų darbo pareigų nevykdymo¹⁵. Kitas garsus Lietuvos darbo teisės specialistas – V. Nekrašas dar iki nepriklausomybės atgavimo savo darbuose buvo pateikęs kiek platesnę materialinės atsakomybės sąvoką: anot jo, materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka, ir kad būtų apginti nukentėjusiosios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai¹⁶.

Be šių literatūroje kiek anksčiau suformuotų materialinės teisinės atsakomybės sąvokų, kiek naujesni bandymai tai padaryti buvo 2008 metais išleistame darbo teisės vadovėlyje bei T. Bagdanskio monografijoje apie materialinę atsakomybę darbo teisėje. Atitinkamai šiuose šaltiniuose materialinės atsakomybės sąvoka yra aiškinama sekančiai:

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės normų pažeidimą, rūšis. Ji laikytina apsauginio teisinio santykio forma, o jos tikslas, kaip minėta, - kad teisės pažeidėjas padengtų nukentėjusiajai šaliai padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka¹⁷. Savo ruožtu kitokią sąvoką pateikia T. Bagdanskis: materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, atsirandanti, 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 darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą¹⁸.

Analizuojant pateiktų materialinės atsakomybės sampratų formuluotes matyti, kad teisės mokslininkus Lietuvoje galima aiškiai padalinti į dvi nuomonių stovyklas. Toks požiūris, matyt, yra lemiamas teisinės minties skirtumų, kadangi dalis materialinę atsakomybę pirmiausiai įvardina kaip valstybinės prievartos rūšį, o kita dalis – kaip tam tikrą asmeninę prievolę prieš žalą patyrusį asmenį. Reikia atsižvelgti į tai, kad nė vienas iš šių apibrėžimų nėra ir iš esmės negali būti neteisingas, tačiau manytina, jog materialinės atsakomybės kaip pirmiausiai prievartos rūšies išskyrimas yra šiek tiek kritikuotinas. Visų pirma, tiek teisinė, tiek kitokia atsakomybė traktuotina kaip išskirtinai asmeninis ryšys su kitu asmeniu, o valstybės prievarta tėra vienas iš įrankių šį ryšį palaikyti ir įgyvendinti (kuris ne visais atvejais yra reikalingas). Materialinės atsakomybės atveju darbuotojas pirmiausiai yra atsakingas už darbdaviui padarytą žalą ir šią žalą gali atlyginti pats

¹⁵ Nekrošius I.; Bužinskas G.; Davulis T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004. 361-362 p.

¹⁶ Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. Vilnius: Mintis, 1984. 10 p.

¹⁷ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 347 p.

¹⁸ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 70 p.

asmeniškai, be valstybinių prievartos priemonių įsikišimo. Kitaip tariant, valstybės prievarta negali pilnavertiškai apibūdinti (nors galbūt materialinė atsakomybė dažniausiai ir yra įgyvendinama per šiuos mechanizmus) materialinės atsakomybės ir kaip teisinio instituto, ir kaip socialinio santykio, kadangi ji iš esmės atsiranda tik tuomet, kai kyla darbo ginčas. Žinoma, Darbo kodekse įtvirtintą reikalavimą darbuotojui atlyginti darbdaviui padarytą žalą jau būtų galima įvardinti kaip valstybės prievartos ženklą (pats įpareigojimas yra imperatyvus, taigi nuo darbuotojo geros valios ir pasirinkimo nepriklauso), tačiau, manytina, tai visgi nepaneigia pačios šių santykių esmės – materialinė atsakomybė yra labiau turtinė asmens prievolė.

Apibrėžiant materialinę atsakomybę, kaip minėta, svarbu yra atriboti ją nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Analizuojant materialinės atsakomybės skirtumus nuo baudžiamosios ir administracinės atsakomybės, paminėtina, kad šias atsakomybės rūšis vieną nuo kitos skiria tokie požymiai¹⁹:

- 1) skiriasi atsakomybės tikslas ir paskirtis: pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra kompensuoti žalą nepažeidžiant šalių interesų pusiausvyros, o administracinės ir baudžiamosios atsakomybės tikslas – nubausti ir perauklėti teisės pažeidėją ir užkirsti kelią naujiems pažeidimams ir nusikaltimams;
- 2) skiriasi jų taikymo tvarka (procesiniai atsakomybės įgyvendinimo klausimai sprendžiami skirtingų teisės aktų įtvirtintų taisyklių pagalba);
- 3) skirtingi atsakomybės atsiradimo pagrindai – materialinė atsakomybė atsiranda pažeidus sutartį ar padarius deliktą, o administracinė ar baudžiamoji – padarius administracinį teisės pažeidimą, baudžiamąjį nusižengimą ar nusikaltimą;
- 4) skiriasi subjektai, inicijuojantys atsakomybės taikymą (materialinė atsakomybė taikoma nukentėjusiojo iniciatyva, o administracinė ar baudžiamoji – valstybės iniciatyva);
- 5) skirtinga kaltės samprata, atsakomybės sąlygų įrodinėjimo taisyklės, taikomų sankcijų rūšys ir jų prigimtis.

Kalbant apie drausminę darbuotojų atsakomybę, kaip antrąją teisinės atsakomybės rūšį darbo teisėje, nuo materialinės atsakomybės ji iš esmės skiriasi tuo, jog materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti nuostolius, o drausminės – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų vykdymą, kitaip tariant – drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra ne žalos padarymas, bet tam tikros nustatytos darbo drausmės pažeidimas.

Lyginant civilinės ir materialinės teisinės atsakomybės rūšis, skirtumų rasti nėra taip lengva, nes šios atsakomybės rūšys yra ganėtinai panašios (ar giminingos). Tačiau,

¹⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 58-59 p.

keletą dalykų galima išskirti: Visų pirma, nors bendrosios sąlygos atsakomybei atsirasti yra vienodos, darbo teisėje egzistuoja dar dvi papildomos, specialiosios sąlygos, be kurių materialinės atsakomybė negali kilti²⁰. Šis skirtumas lemia pagrindinius kriterijus, pagal kuriuos formaliai galime atriboti materialinę atsakomybę nuo bendrosios civilinės atsakomybės. Dar vienas skirtumas yra atsakomybės dydžio nustatymas, taigi ir žalos atlyginimo tvarka, tačiau kaltės prezumpcija šių tipų teisiniuose santykiuose, kuri yra taikoma skirtingoms ginčo šalims – materialinės atsakomybės atveju žala ir atsakomybės sąlygas turi įrodyti darbdavys (darbuotojo kaltės prezumpcija Darbo kodekse nėra nustatyta), yra turbūt esminis materialinės atsakomybės bruožas, leidžiantis teigti, jog tai yra atskira teisinė atsakomybės rūšis. Savo ruožtu, skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra bendrojo sąžiningumo principo išimtis, todėl pagal analogiją kitoje teisinių santykių srityje, manytina, šiaip ar taip negalėtų būti taikoma.

Materialinė atsakomybė, skirtingai nei civilinė atsakomybė, pasižymi darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies, gynimu: civilinėje teisėje galioja visiško nuostolių atlyginimo principas (kuris nėra taikomas tik neturtinės žalos atlyginimo atveju), o darbo teisėje pagal bendrąją taisyklę darbuotojų atsakomybė yra ribota²¹ ir tik speciali nuostata – Darbo kodekso 255 straipsnis – nustato atvejus, kada žala turi būti atlyginama visiškai. Pastebėtinas ir dar vienas skiriamasis bruožas – Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje yra numatyta atlygintinos žalos dydžio mažinimo taisyklė teismo diskrecijos ribose, taigi net tais atvejais, kai egzistuoja pagrindas visiškai materialinei atsakomybei taikyti, darbo teisė numato įdomią galimybę, kurios civilinėje teisėje nėra. Kitas darbo teisėje esantis skirtumas taip pat gali būti ir tai, jog darbo teisė, skirtingai nuo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso²² (toliau – Civilinis kodeksas), nenumato riboto asmenų nuo 14 iki 18 metų veiksnumo ar kitų asmenų atsakomybės už padarytą žalą, o darbinis veiksnumas yra pripažįstamas nuo 16 metų ir dėl šios priežasties nuostolius, padarytus darbdaviui, pagal materialinę atsakomybę turi atlyginti tik pats darbuotojas (tą patvirtina ir tai, jog dabartinė Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso²³ (toliau – CPK) redakcija tam lyg ir neprieštarauja – CPK 38 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, jog nepilnamečiai nuo keturiolikos metų turi teisę kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo savarankiškai, jeigu ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą ir, manytina, pagal analogiją tas galėtų būti taikoma ir darbo teisiniuose santykiuose.). Kita vertus, vienas iš privalomų reikalavimų visiškai materialinei atsakomybei kilti, kaip žinia, yra žalą padariusio darbuotojo pilnametystė,

²⁰ Šios sąlygos yra aptartos antroje darbo dalyje.

²¹ Dabulskytė G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema: Teisė, 2009, 71 t.

²² Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

²³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

taigi minėtas skirtumas visiškai materialinei atsakomybei skirti nuo civilinės atsakomybės yra nereikšmingas ir šiuo atveju netaikytinas.

1.3. Materialinės atsakomybės šaltiniai

Pati teisės šaltinio sąvoka yra pakankamai plati ir ji savaime nėra naujas darinys teisės mokslui, tačiau, kadangi jos atskleidimas nėra šio darbo tikslas, platesnis šio klausimo aptarimas nėra tikslingas. Žiūrint teisinio pozityvizmo akimis (ir darant prielaidą, kad ši teisinės minties kryptis yra vyraujanti mūsų valstybėje), svarbiausiu valstybėje galiojančios teisės šaltiniu pripažintina teisės norma. Savo ruožtu, pati teisės norma ir jos atsiradimas taip pat nėra kažkokia nenatūrali ir visuomenei svetima socialinių mokslų atstovų sukurta konstrukcija, tai greičiau yra tiesiog savaiminės teisės evoliucijos – socialinių žmonių santykių reguliavimo tobulėjimo – rezultatas. Trumpai užsimenant, galima išskirti, jog vienas dažniausių teisės normų šaltinių skirstymų yra skaidymas į materialiuosius ir į formaliuosius teisės normų šaltinius. Žmonių interesai yra materialūs teisės normos šaltinis tuo požiūriu, kad jie lemia teisės normos kaip elgesio taisyklės nustatomų teisių ir pareigų istoriškai besikeičiantį turinį. Teisės šaltinis formaliąja prasme – teisėkūros subjekto kompetencija ir teisėkūros procedūros²⁴. Analizuojant visiškos materialinės atsakomybės institutą teisės mokslo akademinėje šviesoje, yra naudinga trumpai apžvelgti bent formaliuosius materialinės teisinės atsakomybės šaltinius.

Teisinės valstybės siekis yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje, todėl teisinių santykių, susiklostančių valstybės viduje pirminis šaltinis ir yra pati Konstitucija. Tą patvirtina ir Darbo kodeksas, kurio 3 straipsnis nustato, jog darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis²⁵. Darbo kodekso 8 straipsnis įtvirtina, kad kai Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato Darbo kodeksas ir kiti Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas.

²⁴ Vaišvila. A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia. 2000. 236-239 p.

²⁵ 138 Konstitucijos straipsnis.

Tokiu būdu, materialinės atsakomybės šaltiniais turi būti pripažįstami tarptautinio lygmens teisės aktai – tarptautinės sutartys, kurių Lietuva yra įsipareigojusi laikytis pasirašymo ir ratifikavimo būdu. Praktikoje tokie teisės aktai iš esmės yra susiję su darbuotojų interesų apsauga – saugia darbo aplinka ir sveikatos saugojimu darbo procese, kaip antai 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas²⁶. Be kita ko, plačiau neaparinėjant jų turinio, tokie šaltiniai be abejojimo yra ir Tarptautinės darbo organizacijos priimti (ir Lietuvos Respublikos ratifikuoti) dokumentai – konvencijos ir rekomendacijos, kuriuose detalizuojama darbdavių atsakomybė už saugių darbo sąlygų sudarymą, apimant ir kompensacijų darbuotojams suderinimo bei darbo užmokesčio apsaugos klausimus²⁷. Materialinės atsakomybės instituto šaltiniu taip pat būtų galima įvardinti ir Europos Socialinę Chartiją (pataisytą)²⁸, kurios 4 straipsnio 1 dalyje pripažįstama darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį (taigi įtvirtinama materialinės atsakomybės ribojimo galimybė ir pagrindas).

Europos Sąjungos teisės aktai detaliam darbuotojų materialinės atsakomybės nereglamentuoja, nes ši teisės sritis nėra priskirtina išimtinai Europos Sąjungos kompetencijai ir dažniausiai tvarkyti šiuos vidaus reikalus taip, kaip jai atrodo tinkama, yra paliekama valstybės narės nuožiūrai. Visgi klausimai, liečiantys darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo užmokesčio apsaugą yra šiek tiek liečiami, kaip antai Tarybos 1989 m. birželio 12 d. pamatinėje Direktyvoje 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugai darbe gerinti²⁹, Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyvoje 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo³⁰ ir kituose ES teisės aktuose, o šiuose aktuose įtvirtintų taisyklių pažeidimas taip pat gali reikšti materialinės atsakomybės darbdaviui prielaidas, tačiau susieti šiuos aktus su visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės reguliavimu būtų pernelyg drąsu.

Lietuvoje pagrindiniu materialinės teisinės atsakomybės formaliuoju šaltiniu yra pripažintinas Darbo kodeksas ir ypač atskiras šio kodekso skyrius „Materialinė atsakomybė“, tačiau pagrindas šiai atsakomybei visgi kildintinas iš Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintos nuosavybės apsaugos bei 30 straipsnio, kuriame įtvirtinta, kad asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas.

²⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 49-1704.

²⁷ Pvz.: 1925-06-10 Konvencija Nr. 17 dėl žalos, atsiradusios dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kompensavimo.

²⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

²⁹ 1989-06-012 Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugai darbe gerinti // <http://eur-lex.europa.eu/>

³⁰ 2001-03-12 Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo // <http://eur-lex.europa.eu/>

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas tam tikrais atvejais (pavyzdžiui – neturtinės žalos atlyginimo) netiesiogiai nustato Civilinio kodekso taisyklių taikymą, taigi pastarojo kodekso taisyklės šia apimtimi taip pat yra svarbus materialinės atsakomybės šaltinis.

Darbo teisės, taigi ir materialinės atsakomybės, šaltiniais Darbo kodeksas įvardina ir kitus įstatymus bei poįstatyminius teisės aktus – pažymėtina, kad tai daugiausiai pagalbiniai teisės aktai, nustatantys taisykles dėl žalos atlyginimo ar įtvirtinantys specialius materialinės atsakomybės atvejus, kaip antai akcinių bendrovių vadovų materialinę atsakomybę ar žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, apskaičiavimą.

Atskirai pasisakytina dėl vieno labai svarbaus teisės šaltinio, aktualaus būtent visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės klausimui ir tai yra darbovietėse sudaromos kolektyvinės sutartys, o tiksliau – šių sutarčių norminės sąlygos (kadangi, kaip žinia, tik ši kolektyvinių sutarčių turinio dalis įstatymų ir teisės mokslininkų pripažįstama teisės šaltiniu) dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo. Įstatymų leidėjas, įtvirtindamas ir detalizuodamas galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį tais atvejais, kai įmonėje yra sudaroma kolektyvinė sutartis³¹, siekė kelių labai svarbių tikslų – visų pirma, taip buvo paskatintas kolektyvinių sutarčių sudarymas iš darbdavių pusės, kadangi darbdaviai, norėdami garantuoti didesnę darbuotojų materialinę atsakomybę, nuo šiol privalėjo pirmiau sudaryti kolektyvinę sutartį, joje nustatant konkrečių darbų ir pareigybių sąrašus. Iš kitos pusės, tokiu būdu labiau ginami tapo ir darbuotojai, kadangi kolektyvinės sutartys, taip pat derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo potencialiai gali atnešti daug naudos ir patiems darbuotojams dėl kitų akivaizdžių priežasčių – veikiant darbuotojų atstovams, sumažėja darbuotojų interesų pažeidimo (arba padidėja jų apginimo) galimybė, be to, iš darbdavio darbuotojai tokiu būdu gali išsireikalauti įvairiausių papildomų garantijų. Šios priežastys lemia, jog kolektyvinės sutartys (bent jau tos, kuriose yra numatomas visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymas) Lietuvoje kaip visiškos materialinės atsakomybės šaltinis pagal savo svarbą yra tikrai ne paskutinėje vietoje. Taip pat pabrėžtina, kad įstatymų leidėjas, pasirinkdamas būtent tokį visiškos materialinės atsakomybės santykių reguliavimo būdą, aiškiai parodė poziciją, jog darbo santykių vystymasis ir jų reguliavimas turi liberalėti ir būtent tokia šių santykių raida – didėjanti susitarimo laisvė ir brangi, savarankiškai pasiekta socialinė taika tarp visų darbo santykių šalių yra valstybės saugoma vertybė.

Pirmojoje darbo dalyje buvo apžvelgti bendrieji teisės ir filosofijos mokslų klausimai, kurie yra vienaip ar kitaip susiję (iš kurių kyla) su materialinės atsakomybės

³¹ Darbo kodekso 245 straipsnio 1 dalis.

instituto įtvirtinimu. Teisinė atsakomybė turi nemažai formų, savo pavidalą įgaunančių skirtingų teisės šaltinių pagalba, taigi visiškai materialinei atsakomybei aktualūs taip pat yra tik tam tikri, aptarti šaltiniai. Apibendrinus teisės mokslininkų pateikiamą nuomonę apie šio teisinio instituto prigimtį ir paskirtį, nematyti didelių nesutarimų, kurie darytų įtakos įstatyminiam šios atsakomybės rūšies įtvirtinimui ar praktiniam taikymui; tiesa, pastebėtina, kad materialinės atsakomybės instituto samprata šiek tiek keičiasi, priklausomai nuo teisinės minties ir teisinio reguliavimo pokyčių. Aptarus šiuos klausimus, tampa lengviau kalbėti ir apie labiau praktinę visiškos materialinės teisinės atsakomybės egzistavimo pusę – jos įtvirtinimą ir teisinį reguliavimą, taigi kitoje darbo dalyje visas dėmesys yra skiriamas atskleisti, kaip visiška materialinė atsakomybė yra įsitvirtinusi mūsų teisinėje sistemoje per visuomenei privalomas nuostatas – įstatymus ir kitus teisės aktus bei panagrinėti, kiek šis įtvirtinimas yra efektyvus, taip pat kaip keitėsi ar gali, turėtų būti keičiamas teisinių nuostatų, reguliuojančių šiuos santykius, turinys.

2. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės įtvirtinimas teisės aktuose

2.1. Visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos

Materialinė atsakomybė Darbo kodekse reguliuojama atskirame, XVII kodekso skyriuje. Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutas yra darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio instituto porūšis, egzistuojantis lygiagrečiai su ribotąja darbuotojų materialine atsakomybe, taigi abiems šiems atsakomybės porūšiams atsirasti yra taikomos tos pačios atsakomybės sąlygos. Remiantis Darbo kodekso 245 straipsniu, materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas (taigi materialinės atsakomybės subjektai pagal šį straipsnį yra darbuotojas ir darbdavys). Remiantis šia įstatymo norma, materialinės atsakomybės pagrindą sudaro tam tikrų privalomų aplinkybių visuma, kurią apibūdinti būtų galima maždaug taip: įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse ir kituose teisės aktuose įtvirtintų taisyklių pažeidimas, šioms taisyklėms galiojant asmenims, esantiems specifiniuose (darbo teisiniuose) santykiuose ir egzistuojant objektyviai nustatytam žalos padarymo faktui – minėtų taisyklių pažeidimo padariniams, kuris atsiranda darbo funkcijomis apibrėžtuose veiksmų atlikimo rėmuose. Tokiu būdu, Darbo kodeksas detaliai išvardina darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas, o šių sąlygų visetas yra privaloma darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga, taigi visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės instituto tyrimui šių sąlygų aptarimas yra būtinas.

Vadovaujantis Darbo kodekso 246 straipsniu, materialinė atsakomybė atsiranda esant visoms šioms sąlygoms:

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

Pirmos keturios atsakomybės sąlygos gali būti vadinamos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, kadangi analogiškas atsakomybės sąlygas numato ir Civilinis

kodeksas. Būtent dvi paskutinės sąlygos – darbo santykių bei darbinės veiklos žalos atsiradimo metu reikalavimas – lemia specifinę materialinės teisinės atsakomybės rūšį, ir šios sąlygos leidžia atriboti materialinę atsakomybę nuo civilinės teisinės atsakomybės rūšies.

Tokiu būdu, viena iš materialinės atsakomybės sąlygų yra padaryta žala. Pagal Civilinį kodeksą (Civilinio kodekso 6.249 straipsnis), žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Žala reiškia tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimo³². Kaip ir civilinėje teisėje, materialinė atsakomybė apima tiek žalą kaip tiesioginius nuostolius, tiek žalą kaip negautas pajamas (Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalis). Darbo kodekso 250 straipsnis taip pat numato galimybę darbo sutarties šaliai atlyginti nukentėjusios šalies patirtą neturtinę žalą, tačiau šios žalos atlyginimo tvarka yra nustatoma teismo pagal Civilinio kodekso nuostatas.

Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 1 dalis nustato neteisėtos veikos sampratą – vadovaujantis šia nuostata, atsakomybė atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas), arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai. Neteisėta veika (tiek veikimas, tiek neveikimas) yra toks asmens elgesys, kuriuo yra pažeidžiamos tam tikros teisės norminiuose aktuose nustatytos taisyklės. Darbuotojų teisės ir pareigos yra nustatytos įstatymuose (Darbo kodeksas ir kiti įstatymai), poįstatyminiuose teisės aktuose ir lokalinuose norminiuose teisės aktuose (darbo tvarkos taisyklės, *et cetera*). Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo subjektinė teisė (jam padaroma žala). Šie abu aspektai yra glaudžiai susiję ir yra būtina sąlyga materialinei atsakomybei atsirasti³³. Pastebėtina, kad skirtingai nuo Civilinio kodekso, Darbo kodekse nėra numatyta netiesioginės materialinės atsakomybės galimybė, kadangi darbuotojų veiksnumas yra pripažįstamas anksčiau, nei Civiliniame kodekse ir nepilnamečiai darbuotojai patys atsako už savo prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių. Tuo pačiu, Darbo kodekse nėra numatyta ir galimybė reikalauti atlyginti žalą, padarytą teisėtais veiksmais, taigi, materialinės atsakomybės atveju žala kaip šios atsakomybės sąlyga gali pasireikšti tik neteisėta veika.

³² Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 348-349 p.

³³ *Ibid.*, 350 p.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo yra taip pat apibrėžtas Civiliniame kodekse – atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmis (veikimu, neveikimu), nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų (veikimo, neveikimo) rezultatu. Materialinę darbuotojų atsakomybę reglamentuojančios normos savo ruožtu priežastinio ryšio sąvokos nepateikia, taigi šią teisinę kategoriją reikėtų suprasti ir taikyti pagal plačiai priimtą analogiją. Teisinėje literatūroje³⁴ rašoma, jog priežastinis ryšys – tai objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių. Priežastiniam ryšiui įrodyti būtina nustatyti, kad:

- 1) asmuo turėjo teisinę pareigą;
- 2) ši pareiga buvo pažeista;
- 3) pažeidimu padaryta žala;
- 4) nėra kitų pašalinių aplinkybių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę.

Darbo teisėje esanti kaltės kaip materialinės atsakomybės sąlygos samprata taip pat kyla iš Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalies, tačiau tuo pačiu pažymėtina, kad Darbo kodekse atsakomybės be kaltės instituto nėra įtvirtinta. Kaltė yra suprantama kaip objektyvi kaltė (priešingai baudžiamosios teisės doktrinoje vystomai subjektyvios kaltės sampratai), liudijanti apie patį veikos padarymo faktą ir jos neteisėtumą – kitaip tariant, kaltės sąlygai nustatyti yra taikomas *bonus pater familias* kriterijus.

Kaltės formos, kaip civilinėje teisėje (ar kitoje teisės srityje), yra tyčia ir neatsargumas. Pažymėtina, kad darbo teisėje kaltės forma yra labai svarbi, nes į ją atsižvelgiama taikant materialinę atsakomybę (Darbo kodekso 247 straipsnis, 257 straipsnio 5 dalis). Tyčia, manytina, turi būti traktuojama kaip asmens sąmoningas siekis padaryti žalos, suprantant savo veiksmų padarinius. Neatsargumu įvardintini tie atvejai, kai asmuo elgiasi nepakankamai rūpestingai, suprasdamas, kad dėl to gali kilti žalingi padariniai. Tuo pačiu būdu, skiriamas didelis ir paprastas neatsargumas – dideliu neatsargumu galima būtų įvardinti atvejus, kai asmuo nepaiso elementarių saugumo taisyklių, kurios gali būti suprantamos bet kam, neturinčiam specialių saugumo žinių, o paprastu neatsargumu galima įvardinti tokius įvykius, kai asmuo, nors ir turėdamas specialių žinių atlikti tam tikrus veiksmus, juos atlieka pernelyg nerūpestingai.

Vadovaujantis minėtu Darbo kodekso 247 straipsniu, materialinės atsakomybės santykiuose taip pat gali egzistuoti ir mišri kaltės forma – tokiais atvejais nukentėjusiojo kalti veiksmai ar neveikimas leidžia mažinti kito asmens turtinę atsakomybę. Už tretiesiems asmenims padarytą darbuotojo žalą yra atsakingas darbdavys (darbuotojas –

³⁴*Ibid.*, 352 p.

tretysis asmuo), tačiau darbdavys savo ruožtu gali kreiptis į teismą regreso tvarka išieškoti žalą iš kaltųjų asmenų.

Kita darbuotojo materialinės atsakomybės sąlyga – pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis turi būti susiję darbiniais santykiais. Ši sąlyga iš esmės reiškia, kad turtinė žala turi atsirasti būtent darbo teisinių santykių egzistavimo metu ir kad tarp šalių tuo momentu šie santykiai turi galioti (būti nenutrūkę). Darbo santykiai prasideda nuo juridinio fakto – darbo sutarties sudarymo ir pasibaigia šios sutarties nutraukimu, taigi materialinė darbuotojo atsakomybė „telpa“ šios sutarties galiojimo rėmuose. Žinoma, čia nereikia pamiršti ir tų atvejų, kuomet darbo sutartis dėl kokių nors priežasčių nėra rašytinė (remiantis Darbo kodekso 99 straipsniu, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų kodekso 95 straipsnyje), tačiau šiuo, kaip ir nelegalaus darbo, atveju faktinių aplinkybių – darbo santykių buvimo – įrodinėjimas bus esminė kliūtis siekiant įrodyti būtent materialinės, o ne civilinės atsakomybės taikymo pagrindą ir būtinumą, bet nebus formaliu pagrindu atsisakyti pripažinti egzistavusius santykius darbiniais vien dėl rašytinės įtvirtinimo formos nebuvimo.

Paskutinė darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga – žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla. Tai reiškia, kad pagrindas taikyti materialinę atsakomybę darbuotojui už žalos padarymą kyla ne visais atvejais, o tik tokiais, kuriuos galima traktuoti kaip darbinių funkcijų vykdymo metu, atliekant nustatytas pareigas padarytą žalą. Pagal susiformavusią teismų praktiką³⁵ laikoma, kad žala padaryta dėl darbinių pareigų vykdymo, jei yra padaroma tokiais atvejais:

- 1) Padaroma įmonės teritorijoje – įprastoje darbo funkcijų atlikimo vietoje ar kitoje vietoje, kur atliekamos darbinės funkcijos;
- 2) Ne įmonės teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas, kai darbdavys privalėjo sudaryti saugias darbo sąlygas;
- 3) Kitais atvejais, jei bus įrodyta, kad žala sveikatai ar gyvybei padaryta atliekant darbinės pareigas.

Darbinių pareigų vykdymo atvejus bandoma apibrėžti ir Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo³⁶ 6 straipsnyje, kur nurodoma, kokiais atvejais draudiminiai įvykiai pripažįstami kaip įvykę darbe:

- 1) dirbant draudėjo nustatytu darbo laiku;
- 2) dirbant darbo sutartyje sulygtą darbą;
- 3) dirbant darbą, už kurį mokamas darbo užmokestis, nuo kurio mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos;

³⁵ *Ibid.*, 356 p.

³⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.

- 4) papildomų, specialių pertraukų ar pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, kai darbuotojas yra darbo vietoje, įmonės patalpose ar jos teritorijoje;
- 5) pakeliui į darbą ar iš darbo;
- 6) kai įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu (pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalį) darbuotojas ieško naujo darbo ir taip toliau.

2.2. Visiškos materialinės atsakomybės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė yra darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis, pagal kurią darbuotojų atsakomybės darbdaviui dydis nėra ribojamas įprastine Darbo kodekso nustatyta tvarka. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė galima tik konkrečiais atvejais, kurių galutinis sąrašas yra nustatytas Darbo kodekso 255 straipsnyje:

- 1) žala padaroma tyčia;
- 2) žala padaroma darbuotojo nusikalstama veika, kuri konstatuojama Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
- 3) žala padaroma darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
- 4) žala padaroma prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
- 5) žala padaroma kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
- 6) žala padaroma neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
- 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Pateiktas darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sąrašas, kaip minėta, yra baigtinis, taigi visiška materialinė atsakomybė visais kitais čia neišvardintais atvejais yra negalima.

Visų pirmiausia, darbuotojai pilnai atsako visais atvejais, kai žala darbdaviui sukeliama dėl tyčinių darbuotojo veiksmų. Darbo kodeksas daugiau tyčios sąlygos nedetalizuoja, taigi darytina išvada, kad pagal šį punktą visiška materialinei atsakomybei pakanka bet kokios, taigi ne tik tiesioginės tyčios formos. Pažymėtina, kad tyčia čia pirmiausiai turi būti suprantama ne kaip kaltės kaip materialinės atsakomybės atsiradimui

būtinios sąlygos forma, o kaip konkrečių darbuotojo veiksmų (neveikimo) pobūdis, parodantis žalą sukėlusio darbuotojo psichologinę būseną, nusiteikimą ir ypatingą abejingumą kito asmens nuosavybei, todėl šis visiškos materialinės atsakomybės pagrindas geriausiai apibūdinamas kaip tokio asmens veikos nulemta nubaudimo priemonė. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad tai yra vienintelis visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindas, kurį taikant įstatymai nenumato galimybės mažinti atlygintinos žalos dydį pagal Darbo kodekso 257 straipsnio nuostatas, kadangi šio straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, jog darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.

Antrasis analizuojamos atsakomybės kilimo atvejis yra susijęs su žalos darbdaviui kilimu dėl tokių darbuotojo veiksmų, kurie yra pripažįstami nusikalstamais baudžiamosios teisės prasme. Šiame kontekste pažymėtina, kad dėl baudžiamojoje teisėje taikomos nekaltumo prezumcijos joks asmuo nelaikomas kaltu padarius nusikaltimą, kol to nepripažįsta atitinkamus įgaliojimus turinti institucija (teismas), taigi pagrindas visiškai materialinei atsakomybei kilti pagal šį punktą taip pat turėtų atsirasti tik po apkaltinamojo nuosprendžio priėmimo bei įsigaliojimo, bet ne anksčiau.

Trečiasis visiškos materialinės atsakomybės atvejis yra turbūt pats aktualiausias dėl įstatymų leidėjo akivaizdžiai deklaruojamo siekio skatinti kolektyvinių santykių plėtrą valstybėje. Vadovaujantis Darbo kodeksu, visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos tik įmonėse, kuriose galioja tai numatanti kolektyvinė sutartis (šiuo aspektu minimas klausimas jau buvo aptartas apžvelgiant materialinės teisinės atsakomybės šaltinius – kolektyvines sutartis). Kolektyvinių ir visiškos materialinės atsakomybės sutarčių svarbą bei glaudų ryšį liudija ir tai, kad Darbo kodekse šiam santykiui reguliuoti yra skiriamas atskiras 256 straipsnis, kuris papildomai nustato, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, o konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Čia labai svarbu pažymėti tai, jog, nepaisant visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo fakto, visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik tuo atveju, jei yra visos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, t.y., pats sutarties sudarymo faktas neeliminuoja privalomų bendrųjų reikalavimų materialinės atsakomybės taikymui.

Pastebėtina, kad įstatymų leidėjas konkrečių darbuotojų, su kuriais tokios sutartys gali būti sudarinėjamos, sąrašo nėra nustatęs ir palieka šį klausimą spręsti pačioms darbo santykių šalims. Šiuo aspektu įdomu palyginti Lietuvos Darbo kodekse

pasirinktą modelį su Rusijos Federacijoje galiojančiu teisiniu reguliavimu. Rusijos Federacijos darbo kodekso³⁷ 244 straipsnis numato ganėtinai panašų reguliavimą Lietuvos Darbo kodekso nuostatomis, tačiau Rusijos ypatybė yra ta, kad darbuotojų kategorijas ir pareigybių sąrašus nustato ne darbo santykių šalys (kolektyvinėje sutartyje), o vyriausybė. Analizuojant šios valstybės darbo įstatymo nuostatas matyti, kad toks darbuotojų sąrašas yra tvirtinamas kartu su tipinėmis visiškos materialinės atsakomybės sutartimis, o šį sąrašą sudaro ilgas įvairiausių profesijų ir darbų, kaip antai kasininkai, mašinistai, lakūnai ir panašiai, išvardinimas. Įdomu ir tai, kad, pažvelgus į prieš Darbo kodekso įsigaliojimą darbo santykius reguliavusi pagrindinį teisės aktą – Darbo įstatymų kodeksą, matyti, jog seniau Lietuvoje galiojo beveik analogiškas reguliavimas dabartiniam rusiškajam modeliui. Minimo įstatymo 141¹ straipsnis nustatė, jog sąrašą darbų, kuriuos dirbant gali būti įvedama kolektyvinė (brigadinė) materialinė atsakomybė, jos taikymo sąlygas, taip pat tipinę sutartį dėl kolektyvinės (brigadinės) materialinės atsakomybės tvirtina TSR Sąjungos įstatymais nustatomi organai. Analizuojant ir gretinant paminėtus visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo reguliavimo modelius darytina išvada, kad Lietuva pasuko pažangesnio ir liberalesnio reguliavimo modelio link, kadangi pats siekis apibrėžti visas įmanomas profesijas, kurioms nustatomi tokie reikalavimai šiuolaikiniame globalizmo apimtame pasaulyje, manytina, yra menkavertis ir ydingas *per se*. Valstybė, reguliuodama viešąją savo gyvenimo pusę kaip prioritetinę, dažniausiai negali būti pajėgi laiku ir tinkamai reaguoti į tokius reiškinius kaip sparčiai besikeičianti darbo rinka ir jos organizavimo sistema privačiame sektoriuje, todėl leidimas darbo santykių šalims per kolektyvines derybas pačioms susitarti kad ir dėl tokių dalykų, kaip visiškos materialinės atsakomybės sutartys, yra sveikintina iniciatyva.

Pažymėtina, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys ne visais atvejais būna individualios, kadangi Darbo kodeksas (atsižvelgiant į darbo santykių praktikoje susiklostančius poreikius) numato ir grupinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymą. Atitinkamai Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalis nustato, kad tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe ir šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno tokio darbuotojo dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Šiuo atveju yra svarbu nustatyti, ar darbas yra dirbamas grupės darbuotojų, taip pat ar neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinės atsakomybės, ar darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui

³⁷ Žiūrėta: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#sec11> [2012-01-15].

ir jiems patikėtų vertybių apsaugai, ar darbuotojai, su kuriais planuojama sudaryti tokias sutartis, turi aštuoniolika metų. Šių sąlygų neįvykdymas gali lemti, kad su darbuotojų grupe (kolektyvu) sudaryta sutartis bus negaliojanti ar neįgyvendinama³⁸. Pastebėtina, kad šiuo atveju atsakomybės dydžio nustatymui vienintelio proporcingai dirbto laiko kriterijaus taikymas (tuo atveju, jeigu sutartyje nėra nustatoma kitaip) yra kritikuotinas, kadangi objektyviai žalos atsiradimą, jos dydį ir kaltės pasiskirstymą gali lemti daugiau aplinkybių, nei tik kurio vieno iš grupės darbuotojų realiai dirbtas laiko kiekis ir tokia taisyklė praktinėse situacijose nėra pakankamai lanksti, siekiant teisingai paskirstyti visą atlygintą žalą.

Kitas visiškos materialinės atsakomybės pagrindas – žala padaroma prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Analizuojant šios normos formuluotę, darytina išvada, jog pagrindinė visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo priežastis pagal šį punktą yra darbuotojui asmeniškai perduotų įrankių, drabužių ir taip toliau, nepriežiūra – atvejai, kai šiems objektams padaroma žala. Atkreiptinas dėmesys, kad net ir sugadinant įrankius, reikalingus darbuotojo funkcijoms vykdyti, materialinės atsakomybės sąlygų visetas yra taip pat reikalingas, taigi, šių sąlygų iš naujo neaptarinėjant, šio pagrindo atsakomybei kilti taikymas yra apribotas lygiai tiek pat, kiek ir kitų pagrindų.

Sekantis Darbo kodekse įtvirtintas atvejis darbuotojui taikyti visišką materialinę atsakomybę – atvejai, kai žala padaroma kitokiam turtui ar kitokiu būdu, kai už ją atsakomybė yra nustatyta specialiuose įstatymuose. Manytina, jog ši nuostata yra *lex specialis* tam tikrų santykių atžvilgiu ir šiais atvejais atitinkamiems asmenims visiška materialinė atsakomybė kiltų šių specialių įstatymų nurodytu pagrindu. Deja, kaip pavyzdį įvardinti tokį įstatymą būtų ganėtinai sunku, kadangi šiuo metu Lietuvoje galiojančio įstatymo, kuris reguliuotų atskiros darbuotojų kategorijos santykius ir tuo pačiu nustatytų visišką materialinę atsakomybę to įstatymo pagrindu, tiesiog nėra. Manytina, kad ši nuostata yra vienintelė iš Darbo kodekso 255 straipsnyje išvardintų pagrindų, kurie buvo perkelti iš senojo Darbo įstatymų kodekso, tačiau nerado savo vietos šiuolaikinėje teisinėje sistemoje. Dėl šios priežasties teigtina, kad aptariamoji teisės norma šiuo metu yra mirusi ir neveikianti, kadangi neegzistuoja santykiai, kuriems ji galėtų būti pritaikoma. Vienintelė panaši įstatymų nuostata, kuri galėtų būti šio visiškos materialinės atsakomybės pagrindo taikymo prielaida, kartais yra įvardinama Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalis, kurioje yra įtvirtinta civilinė juridinio asmens valdymo organo atsakomybė už juridiniam asmeniui padarytą žalą. Toks požiūris, visgi, būtų

³⁸ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 159 p.

kritikuotinas, kadangi materialinė atsakomybė kyla pagal Darbo kodekso nuostatas ir visiška materialinė atsakomybė nėra tolygi civilinei atsakomybei, kurios dydis nėra ribojamas, taigi ir Civilinio kodekso 2. 87 straipsnio 7 dalimi yra įtvirtinta ne visiška materialinė vadovo atsakomybė, bet visiška, t.y., pilna civilinė atsakomybė pagal civilinės teisės normas³⁹.

Dar vienas pagrindas – tai atvejai, kai žalą padaro apsvaigęs nuo alkoholio ar kitų narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojas. Ši sąlyga yra ganėtinai absoliuti, kadangi elgesys, už kurį taikoma ši atsakomybės rūšis, socialiniu požiūriu yra visiškai netoleruotinas. Laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia ir to pakanka visiškai materialinei atsakomybei atsirasti⁴⁰.

Paskutinis visiškos materialinės atsakomybės kilimo pagrindas, nurodytas Darbo kodekse yra galimybė visišką materialinę atsakomybę nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Be jau aptartų kolektyvinių sutarčių sąsajų su visiškos materialinės atsakomybės sutartimis ir įstatymų leidėjo tikslais, čia paminėtina, jog tokia nuostata Darbo kodekse tikriausiai buvo įtvirtinta dėl dabartinės darbo santykių specifikos, kadangi atsižvelgti į besikeičiančias sąlygas darbo santykių srityje plačiąja prasme geriausiai ir operatyviausiai gali tik pačios darbo santykių šalys. Darbo kodeksas leidžia nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, todėl tokių nuostatų įtvirtinimas nelaikytinas bloginančiu darbuotojų padėti, tačiau tai, žinoma, turi atitikti protingumo, teisingumo, sąžiningumo principus⁴¹.

Apibendrinant Darbo kodekse pateikiamą baigtinį visiškos materialinės atsakomybės pagrindų sąrašą, galima pastebėti jo siaurą taikymą ir griežtą ribojimą. Atsižvelgiant į darbo santykių esmę bei nuosavybės teisės turinį, tai nėra taip jau ir nuostabu, kadangi iš plataus visiško atsakomybės taikymo galiausiai neišloštų ne tik nė viena iš darbo santykių šalių, bet ir pati valstybė – būtų smukdoma darbo jėga, taigi stabdoma ir ekonomika bei valstybės pažanga. Natūralu, kad visišką materialinę atsakomybę darbuotojai „užsitraukia“ tik tais atvejais, kai kaltinti negali nieko daugiau, tik patys save – dėl nepateisinamo neatsargumo, nepamatuotos rizikos ar tyčios, šiais atvejais visai teisingai prioritetą suteikiant darbdavio nuosavybės teisės apsaugai.

³⁹ Šiuo klausimu plačiau pasisakoma aptariant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką apie juridinių asmenų vadovų atsakomybę trečiojoje darbo dalyje.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. 393 p.

⁴¹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. 164 p.

2.3. Juridinio asmens vadovo visiškos materialinės atsakomybės įtvirtinimas teisės aktuose

Atliekant visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę instituto tyrimą, būtina aptarti ir specifinės darbuotojų grupės – juridinių asmenų vadovų – visiškos materialinės atsakomybės reglamentavimą.

Pirmiausiai pažymėtina, kad, vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁴² (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) 37 straipsnio 4 dalimi, su visais bendrovių vadovais yra sudaromos darbo sutartys. Tokiu būdu, bendrovės vadovas yra ne tik bendrovės vienasmenis valdymo organas pagal Akcinių bendrovių įstatymo bei Civilinio kodekso 2.87 straipsnio nuostatas, bet, manytina, ir bendrovės darbuotojas, kuriam gali būti taikomos Darbo kodekse įtvirtintos taisyklės, taigi tais atvejais, kai administracijos vadovas yra prilyginamas darbuotojui, jam taip pat yra taikoma ir materialinėje atsakomybėje egzistuojanti skolininko nekaltumo prezumpcija, kai darbuotojo (administracijos vadovo) kaltę turi įrodyti pats darbdavys. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje taip pat yra įtvirtinta, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Bendrovės vadovo teisinė atsakomybė yra ypatinga tuo, jog atsiranda pagal sąlygas, kurios nustatytos tiek Darbo kodekso 246 straipsnyje, tiek Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje, tiek Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat įmonės įstatuose ir bendrovės vadovo pareiginiuose nuostatuose. Remiantis tuo, kad bendrovės vadovą su bendrove sieja ir darbo teisiniai santykiai, vadovui galima taikyti Darbo kodekse nustatytas taisykles dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo. Tai tuo pačiu dažniausiai reiškia tai, jog, su bendrovės vadovu nesudarius visiškos materialinės atsakomybės sutarties, bendrovės vadovui atitinkamais atvejais galima būtų taikyti tik tas Darbo kodekso nuostatas, kurios numato ribotą materialinę atsakomybę. Tačiau taip pat pažymėtina, jog, kaip ir kitais atvejais taikant Darbo kodekso nuostatas, visiškai bendrovės vadovo materialinei atsakomybei kilti visiškos materialinės atsakomybės sutarties nebuvimo faktas neturėtų būti kliūtis pastarajam taikyti šią materialinės atsakomybės formą, kadangi jam, kaip darbuotojui, dėl kurio veiksmų darbdavys (šiuo atveju – bendrovė) patyrė žalą, konstatavus visas materialinės atsakomybės sąlygas, visišką materialinę atsakomybę būtų galima taikyti ir pagal kitus Darbo kodekso 255 straipsnio punktus.

⁴² Valstybės žinios., 2000, Nr. 64-1914

Aptariant juridinių asmenų vadovų visišką materialinę atsakomybę, reikia nepamiršti, jog, be akcinių bendrovių, įstatymai numato ir kitokias juridinių asmenų formas. Tokiu būdu, juridinių asmenų vadovais turi būti pripažįstami ir individualių įmonių, ir biudžetinių įstaigų, ir asociacijų vienasmeniai valdymo organai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų⁴³ (toliau – Biudžetinių įstaigų), Lietuvos Respublikos individualių įmonių⁴⁴ (toliau – Individualių įmonių) ir Lietuvos Respublikos asociacijų⁴⁵ (toliau – Asociacijų) įstatymais, šių formų juridiniai asmenys įgyja teises, prisiima pareigas ir jas įgyvendina taip per savo valdymo organus. Čia kyla šiokia tokia praktinė problema, nes visų šių juridinių asmenų rūšių vadovų teisinis režimas nėra vienodas, t.y., vadovaujantis atitinkamais jiems taikytiniais įstatymais, šių vadovų statusas yra traktuojamas skirtingai. Antai Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad kai individualios įmonės vadovu savininkas paskiria kitą asmenį, su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo ar civilinė sutartis ir tik darbo sutarties sudarymo atveju su tokiu vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taigi šiuo atveju ne visada net yra aišku, kokią atsakomybės formą tokiam juridinio asmens vadovui bus galima pritaikyti ir kokiais atvejais bus pripažįstama, kad tokiam vadovui turi būti taikoma atsakomybė pagal darbo teisės nuostatas. Biudžetinių įstaigų įstatyme tėra numatyta, kad biudžetinės įstaigos vadovas „pradedą eiti pareigas“, ir, turint omenyje tai, jog į pareigas jį paskiria viešojo administravimo subjektas, logiškai aiškinant paminėto įstatymo normas bei tokio juridinio asmens veiklos pobūdį, tokiam vadovui turtinė atsakomybė turėtų kilti vadovaujantis Viešojo administravimo įstatymu⁴⁶. Savo ruožtu, Asociacijų įstatymo 9 straipsnis valdymo organui numato galimybę sudarinėti sandorius, samdyti darbuotojus ir vykdyti kitas vadovo funkcijas, tačiau apie turtinę vadovo atsakomybę ar vadovo teisinį statusą visai nepasisako, taigi, vienintelė tokio organo atsakomybę nustatanti teisės norma yra minėtas Civilinio kodekso 2.87 straipsnis ir 7 jo dalis, įtvirtinanti civilinę atsakomybę už juridiniam asmeniui padarytą žalą. Tokiu būdu, vadovaujantis skirtinga šių įstatymų reguliavimo praktika, negalima prieiti išvados, kad šių juridinių asmenų vadovų atsakomybės klausimus būtų galima spręsti pagal analogiją pasitelkus Akcinių bendrovių įstatymą. Manytina, kad toks įstatymuose nustatyto juridinių asmenų vadovų skirtingas statuso traktavimas nepadedą efektyviai ginti nuosavybės teises, kadangi atsakomybės taikymo ginčiuose pirmiausiai kyla ne paprasta konkrečios rūšies atsakomybės sąlygų nustatymo užduotis, o sudėtingo santykių kvalifikavimo ir nevienodos teismų praktikos formavimosi rizika. Akivaizdu, kad visais atvejais juridinio asmens vadovui yra patikima disponuoti svetima nuosavybe, todėl vienodo visų rūšių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso

⁴³ Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322

⁴⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991

⁴⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745

⁴⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945

įtvirtinimas sukurtų prielaidas efektyviau ginti turtinius darbdavių interesus bei pačius darbuotojus. Manytina, kad pripažinus visų vadovų ir jų darbdavių teisinius santykius bent iš dalies darbo teisiniais santykiais (kitai sakant, suvienodinus visų juridinių asmenų vadovų teisinį statusą), kiltų mažiau neaiškumų konfliktinėse situacijose, o tai padėtų kurti kokybiškesnį teisinį nuosavybės apsaugos mechanizmą bei atitiktų viešojo intereso reikalavimus.

2.4. Visiškos materialinės atsakomybės reguliavimo palyginimas

Kaip jau buvo minėta šio darbo įžangoje, netrumpą laiko tarpą darbo teisinius santykius, taigi ir materialinės atsakomybės klausimus mūsų nepriklausomoje valstybėje reguliavo ne Darbo kodeksas, o nuo seniau galiojęs Darbo įstatymų kodeksas. Atliekant esamuoju laiku egzistuojančio teisinio reguliavimo tyrimą, manytina, yra labai svarbu taikyti ir istorinį bei lyginamąjį tyrimo metodus, kadangi teisiniams santykiams tęstinumo bruožas yra labai būdingas ir šio palyginimo pagalba galime sužinoti apie tai, kaip vystėsi ir kaip keitėsi (tobulėjo, nesikeitė ar prastėjo) atitinkamas teisinis reguliavimas.

Kaip žinia, Darbo įstatymų kodeksas taip pat numatė tiek ribotą, tiek visišką darbuotojų materialinę atsakomybę. Šio įstatymo 143 straipsnio 2 dalis ir 145 straipsnis nustatė, kad visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik įstatyme nustatytais atvejais, pastarajame straipsnyje buvo numatyti konkretūs tokios atsakomybės taikymo atvejai, taigi konstatuotina, jog šiuo požiūriu dabartiniame Darbo kodekse naujovių padaryta nebuvo.

Visgi, be jau praeitame darbo skyriuje paminėto valstybinio reguliavimo modelio skirtumo dėl konkrečių darbų ir pareigybių, kurioms gali būti taikoma pilna materialinė atsakomybė, nustatymo būdo, čia reikia paminėti, jog didžiausi visiškos materialinės atsakomybės reguliavimo pakeitimai esamajame kodekse buvo padaryti nustatant atvejus, būtent kada iš darbuotojų reikalaujamos žalos atlyginimas gali būti neribojamas. Tiek senajame (Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnis), tiek naujajame (Darbo kodekso 255 straipsnis) darbo įstatymuose buvo numatyti 7 pagrindai visiškai materialinei atsakomybei kilti. Iš šių pagrindų, Darbo kodekse iš esmės nepakitę liko 4 pagrindai: atvejai, kada sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, žala padaroma neblaivaus darbuotojo, taip pat tie atvejai, kai žala atsiranda gamybos procese ar prarandant darbo įrankius bei tokie atvejai, kuriuos numato kiti specialūs įstatymai. Manytina, kad paminėti pagrindai atitiko tiek senąją, tiek Darbo kodekso rengimo metu buvusią teisinę santvarką ir socialinius įstatymų leidėjo prioritetus, todėl jų neperkelti

nebuvo jokio pagrindo ar poreikio, (išskyrus išimtį, paminėtą aptariant Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktą).

Daug įdomesnis yra visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindo pakitimas, esantis dabartiniame Darbo kodekse. Darbo įstatymų kodeksas numatė, kad darbuotojai privalo atlyginti visą dėl jų kaltės darbdavio patirtą žalą, kai žala padaryta darbuotojo veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių. Atitinkamai Darbo kodekse ši nuostata skamba kiek kitaip: darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Tai atrodytų, yra menkas skirtumas, bet neryškus šios taisyklės formuluotės pakeitimas reiškia, kad anksčiau darbuotojams potencialiai grėsdavo labai didelės išlaidos remiantis vien prielaidomis (pavyzdžiui, tik pradėtais ikiteisminio tyrimo veiksmais, kurie dar nepatvirtina įtariamojo asmens kaltės), o šiuo metu esantis reguliavimas darbuotojus nuo panašių atvejų apsaugojo. Toks Darbo kodekse esantis pasikeitimas geriausiai paaiškintinas ne darbo teisės, ginančios darbuotoją kaip silpnesnę darbo santykių šalį, raida ir tobulėjimu (nors tai ir yra nenuginčytina šių socialinių santykių vystymosi išdava), bet Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnyje įtvirtinta konstitucine asmens nekaltumo prezumpcija: asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas neįrodytas įstatymo nustatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu. Akivaizdu, kad Darbo įstatymų kodekse egzistavęs reguliavimas buvo ne tik pasenęs ir prieštaraujantis žmogaus teisėms, bet ir neatitiko pačios Konstitucijos, taigi perkeltas į Darbo kodeksą atitinkamai negalėjo būti jau vien dėl šios priežasties. Kuriant ir derinant tiek Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso⁴⁷, tiek Darbo kodekso nuostatas su Konstitucija, natūralu, jog pagrindu visiškai materialinei atsakomybei taikyti galėjo būti pripažintas tik įsiteisėjusiu teismo sprendimu nustatyta asmens (darbuotojo) nusikalstama veika. Vertinant šį pasikeitimą konstatuotina, jog dabartinė Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto redakcija yra protingos teisėkūros pavyzdys ir sveikintina praktika, pakėlusি visiškos materialinės atsakomybės instituto teisinę kokybę į aukštesnį lygmenį.

Aptariant likusius visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindus, nurodytus abiejuose kodeksuose, pažymėtina, kad 2003 sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse nebeliko dviejų anksčiau galiojusių pagrindų: pirma, kai turtą ir kitas vertybes darbuotojas yra gavęs atsiskaitytinai pagal vienkartinį įgaliojimą arba pagal kitus vienkartinius dokumentus ir antra, kai žala padaryta neinant darbinių pareigų. Pirmoji nuostata, manytina, tapo nereikalinga dėl savo perteklinio pobūdžio ir nesuderinamumo su naująja visiškos materialinės atsakomybės samprata, kuri lemia tai, jog visos darbo funkcijos, kurias vykdant darbuotojui gali kilti tokia atsakomybė, privalo būti apibrėžtos iš anksto šalių susitarimu (vienkartinis veiksmų atlikimas negali būti laikomas darbine

⁴⁷ Valstybės Žinios., 2002, Nr. 37-1341

funkcija, jeigu tai neapibrėžta darbo sutartyje). Antroji nuostata taip pat negalėjo būti palikta Darbo kodekse dėl tos pačios priežasties – kadangi prieštaravo materialinės atsakomybės teisinio instituto turiniui, kuris lemia tai, jog viena iš privalomų materialinės atsakomybės taikymo sąlygų yra darbo funkcijų atlikimas žalos padarymo metu. Manytina, jog pastaruoju atveju darbuotojui turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė, kadangi Civilinis kodeksas paminėto reikalavimo nenustato.

Savo ruožtu, Darbo kodekso 255 straipsnyje atsirado ir dvi naujos nuostatos, kurių iki tol darbo įstatymuose nebuvo – visiška materialinė atsakomybė gali kilti ir tais atvejais, kai žalą darbuotojas padaro tyčia ir kai kai tokia atsakomybė nustatoma kolektyvine sutartimi. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjo pozicija kolektyvinių sutarčių ir tyčios aplinkybės atžvilgiu jau buvo aptarta kitoje šio tyrimo dalyje, todėl čia šių pagrindų aptarimas jau nėra tikslingas. Visgi, galima tik išskirti, kad šių pagrindų įtvirtinimas taip pat gerai atspindi darbuotojų materialinės atsakomybės teisinio reguliavimo kokybės gerinimą, kadangi šiomis nuostatomis buvo prisitaikyta prie aktualiausių šiuolaikinės visuomenės darbo rinkos vertybių, pokyčių bei poreikių.

Verta pažymėti, kad Lietuvoje, Darbo kodekse įtvirtintas visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindų sąrašas jokių būdu nėra vienintelis ir teisingas būdas reguliuoti šiuos santykius. Pavyzdžiui, Ukrainoje darbo įstatymai numato tik du bendruosius pagrindus visiškai materialinei atsakomybei kilti – darbdaviui ir darbuotojui sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir darbuotojui žalą sukeltant būnant neblaiviam ir du specialiuosius, nutaikytus į įmonių vadovus – neteisėtai atleidus ar pakeitus darbuotoją bei laiku nesumokėjus darbo užmokesčio⁴⁸. Vien lyginamuoju požiūriu (nesvarbu, ar kitos valstybės, ar senesnio reguliavimo kontekste) atliktas vertinimas *per se* nėra labai vertingas, kadangi jis negali nieko pasakyti apie to teisinio instituto veikimą praktikoje, kas manytina, ir turėtų būti kiekvieno kokybiško tyrimo pagrindinis tikslas. Visgi, istoriškai ir lyginamuoju metodu ištyrus konkretų teisinį institutą galime daryti tam tikras išvadas apie reikalingus (ar atvirkščiai – nereikalingus) atlikti darbus to instituto tobulinimo link, kadangi mokytis ir tobulėti iš buvusios patirties visada yra lengviau nei kurti naują, niekuo neparemtą patirtį (kas, manytina, yra ir prigimtinė žmogaus savybė). Vadovaujantis šiuo samprotavimu, teigtina, jog Lietuvoje kuriant teisinį reguliavimą, pritaikytą naujai išsivysčiusiems ir pasikeitusiems darbo socialiniams santykiams, nebuvo padaryta daug klaidų (išskyrus vieną jau aptartą teisės nuostatos perkėlimo klaidą), kadangi įtvirtintas reguliavimas buvo priimtas atsižvelgiant tiek į praeityje galiojusią teisę, tiek į kitose šalyse vykdytą reguliavimo politiką, tiek,

⁴⁸ Rehbock, Wolfram, Hlozman, Oleksandra.- Material responsibility of an employee in Ukraine. China Law & Practice, 10126724, Jun2009

svarbiausia, į vietinę darbo santykių specifiką, kuri padiktavo būtent tokį visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindų sąrašą, koks jis yra ir dabar. Šią prielaidą galima, be kita ko, pagrįsti ta aplinkybe, kad per visą Darbo kodekso galiojimo laikotarpį iki dabar Darbo kodekso 255 straipsnis keistas nebuvo, o ir ginčų, pasiekusių Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą, palyginus su kitomis darbo teisės sritimis, buvo ne tiek jau ir daug, o šią aplinkybę būtų galima priskirti efektyviam teisiniam reguliavimui.

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika nagrinėjant bylas, susijusias su visiška darbuotojų materialine atsakomybe

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Tokiu būdu, kiekvienas teisės subjektas Lietuvoje, vadovaujantis specialiomis subendrintomis tokių procedūrų taisyklėmis bei materialinėmis teisės normomis, kurios ir įtvirtina tokių asmenų teisę į jų interesų apsaugą, gali ginti savo teisėtus interesus, kreipdamasis į instituciją, Konstitucijoje numatytą kaip nepriklausomą viešosios valdžios atstovą – teismą. Teismai, nagrinėdami interesų priešpriešą tarp teisės subjektų, privalo vadovautis įstatymais – procesinėmis bei materialinėmis teisės normomis, o, siekiant išspręsti tokius konfliktus, privalo aiškinti ir taikyti šias teisės normas remdamiesi tiek savo vidiniu įsitikinimu dėl bylos aplinkybių, tiek priimtinos teisinės minties raida esamuoju laikotarpiu aktualiu tai bylai aspektu. Aukščiausia teisminė institucija Lietuvoje, kaip žinia, yra Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – ir LAT) ir jam tiek teisės doktrina, tiek įstatymai, tiek pati teismų praktika priskiria ne tik ginčų sprendimų, bet ir tam tikrą teisinių precedentų formavimo funkciją, kuri, manytina, yra svarbus vieningos ir teisingumą užtikrinančios teismų veiklos Lietuvoje garantas.

Savaime suprantama, šį LAT statusą yra ne kartą detalizavęs ir pats teismas. Antai savo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartyje Nr. 3K-3-439, LAT yra pasisakęs, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo statusas ir kompetencija apibrėžiama Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Teismų įstatyme bei proceso kodeksuose (CPK, BPK). Būdamas vienintelis kasacinis teismas Lietuvoje, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas užima ypatingą vietą bendrosios kompetencijos teismų sistemoje. Kasacija yra ekstraordinari teismo sprendimų teisėtumo kontrolės forma, galima tik išimtiniais atvejais, kuriuos apibrėžia CPK 346 straipsnis. Aukščiausiojo Teismo, kaip kasacinio, paskirtis – per kasacinėse nutartyse suformuotus precedentes užtikrinti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką valstybėje (viešoji kasacijos funkcija). Būdamas kasacinis teismas ir atlikdamas viešąją kasacijos funkciją, tuo pačiu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ir vienas iš bendrosios kompetencijos teismų, vykdamas teisingumą konkrečioje byloje (privatioji kasacijos funkcija). CPK 362 straipsnyje nurodyta, kad kasacinio teismo nutartyje išdėstyti išaiškinimai yra privalomi teismui, iš

naujo nagrinėjančiam bylą⁴⁹. Vadovaujantis šiuo išaiškinimu, natūralu, jog LAT sprendimai individualiose bylose turi didesnę reikšmę, nei žemesnių instancijų priimti sprendimai. Tą patvirtindamas, LAT yra pabrėžęs, jog teismų procesinis savarankiškumas taikomas ta apimtimi, kiek aukštesnės grandies teismai negali duoti konkrečių, privalomų nurodymų dėl bylos baigties, tačiau jis savaime nereiškia, kad pirmosios ar apeliacinės instancijos teismas, pakartotinai nagrinėjantis bylą, gali nepaisyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimų konkrečioje byloje ir neatsižvelgti į pagrindus ir argumentus, kuriais remiantis buvo panaikinti žemesniųjų instancijų teismų sprendimai ar nutartys⁵⁰.

Atsižvelgiant į bendrai pripažįstamą LAT veiklos svarbą, akivaizdu, kad akademinėje veikloje šio teismo sprendimai taip pat turi susilaukti (ir susilaukia) išskirtinio dėmesio. Kaip minėta, vienas iš šio tyrimo tikslo elementų (uždavinių) yra pasižiūrėti, be kita ko ir tai, kaip teismų priimami sprendimai Lietuvoje koreliuoja su teisiniu reguliavimu bei teisės doktrina, taigi paskirti atskirą šio darbo dalį teismų praktikos nagrinėjimui yra tiesiog privalu. Turint omenyje aptartą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išskirtinę vietą Lietuvos teismų sistemoje, teismų praktikos aptarimas šio darbo kontekste būtent per LAT nutartyse pateikiamus argumentus yra pats optimaliausias, todėl trečioji darbo dalis apima aktualiausių bylų, kuriose LAT nagrinėjo materialinės atsakomybės klausimus, aptarimą.

3.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant bendruosius (visiškos) materialinės atsakomybės klausimus

3.1.1. Materialinės atsakomybės sampratos aiškinimas ir jo santykis su teisine doktrina

Pirmosiose darbo dalyse jau buvo kalbėta apie tai, kad visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės institutas yra materialinės teisinės atsakomybės pagal darbo teisę porūšis (poinstitutis), kuriai atsirasti yra taikomos tos pačios materialinės atsakomybės sąlygos, *i. e.*, visiškai materialinei atsakomybei taikyti neužtenka konstatuoti vieną iš Darbo kodekso 255 straipsnio punktuose numatytų aplinkybių buvimo konkrečioje situacijoje, kadangi darbuotojo veiką bet koku atveju reikia kvalifikuoti pagal Darbo kodekso 246 straipsnio nuostatas. Tuo pačiu būdu buvo aptartos ir teisės moksle bei įstatymuose pateikiamos

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Saurida“ v. UAB „Satirus“, Nr. 3K-3-439/2011, kat. 35.4; 36.1; 123.9;

⁵⁰ *Ibid.*

materialinės atsakomybės bei jos sąlygų ir pagrindų formuluotės, todėl šioje dalyje yra tikslinga apžvelgti, ką šiais klausimais yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

Apibūdinamas visišką darbuotojų materialinę atsakomybę, LAT 2007 m. lapkričio 26 d. nutartyje Nr. 3K-3-517 yra išaiškinęs, kad darbuotojo materialinės atsakomybės specifiška yra ta, kad pagal darbdavio regresinius reikalavimus kaltas darbuotojas materialiai atsako vadovaujantis bendrosiomis materialinės atsakomybės taisyklėmis, t. y. paprastai jis atsako ribotai (DK 254 straipsnis) ir tik specialiai įstatyme nustatytais atvejais (DK 255 straipsnis) – visiškai. Tai reiškia, kad tik specialiais įstatyme nustatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš anksto nustatytais dydžiais, ir, įrodęs reikalavimo pagrįstumą, toki atlyginimą gauti. Visais kitais atvejais darbdavys neturi net tokios (visiško žalos atlyginimo) reikalavimo teisės⁵¹. Kaip matyti iš šios teismo pozicijos, LAT nėra linkęs per daug nukrypti nuo Darbo kodekse įtvirtintų materialinės atsakomybės taikymo taisyklių ir tai nėra nuostabu, kadangi tinkamas teisės normų taikymas kartu reiškia ir teisingo teismo sprendimo priėmimą.

Apskritai, LAT į materialinės (ir visiškos materialinės) atsakomybės sampratą žiūri gana pragmatiškai. 2011 m. vasario 7 d. nutartyje Nr. 3K-3-47 LAT pabrėžė, kad visiška materialinė atsakomybė reiškia, kad darbuotojui taikoma turtinio pobūdžio atsakomybė už jo kaltais veiksmais ar neveikimu padarytą žalą, kuri nėra ribojama dydžiu⁵². Kiek senesnėje, savo 2004 m. kovo 3 d. nutartyje Nr. 3K-3-153 teismas pasisakė, kad 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 atlyginimą. Teismas taip pat konstatavo, kad kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio nepasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti, o kai žala yra padaroma kelių darbuotojų kaltais veiksmais, tokiu atveju visų pirma būtina nustatyti, kokia dalis žalos atsirado dėl kiekvieno iš jų kaltų veiksmų (neveikimo)⁵³. Pastaroji nutartis pasirodė pakankamai seniai, 2004 metais, tuo metu, kai dabartinis Darbo kodeksas dar nereguliavo daugumos darbo santykių, iš kurių buvo kilę ir nagrinėjamą aukščiausioje instancijoje pasiekę tuometiniai darbo ginčai, taigi ir paminėtas materialinės

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007, kat. 38; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8; 99.1.5; 110.1; 111.1; 111.3; 116.1; 117;

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras v. A. D., tretieji asmenys A. K., A. V. B., R. P., J. M.*, Nr. 3K-3-153, kat. 7.3.2; 7.4;

atsakomybės suvokimas LAT veikloje jau galėjo būti pasikeitęs. 2011, taigi praėjusiais, metais LAT išnagrinėjo dar vieną darbo ginčą ir priėmė nutartį, kurioje išsamiai pasisakė dėl materialinės atsakomybės taikymo ir jos sąlygų.

Savo 2011 m. vasario 7 d. nutartyje Nr. 3K-3-47 LAT išaiškino, jog pagrindinis darbuotojo materialinės atsakomybės tikslas – atlyginti darbdaviui padarytus nuostolius. Materialinei atsakomybei taikyti turi būti nustatytos tokios sąlygos: 1) padaryta žala; 2) žala padaryta neteisėta veika (veiksmis, neveikimu); 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusi šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais; 6) žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla (DK 246 straipsnis). Materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, kai yra visos DK 246 straipsnyje nurodytos pažeidėjo materialinės atsakomybės sąlygos. Nustačius nurodytas materialinės atsakomybės sąlygas, ši atsakomybė darbuotojui taikoma nepriklausomai nuo to, ar už veiksmus (neveikimą), dėl kurių padaryta žala, darbuotojui buvo taikyta drausminė, administracinė arba baudžiamoji atsakomybė, nes, minėta, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška turtinės atsakomybės rūšis⁵⁴.

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų LAT darbuotojų materialinės atsakomybės suvokimo interpretacijų, teismo pozicija šiuo klausimu iš esmės nepakito, t.y., LAT šiuo klausimu jau ilgą laiką laikosi nuoseklios pozicijos. Minėta, jog įstatymų leidėjas Darbo kodekse materialinės atsakomybės sąvokos nėra pateikęs, šį darbą yra atlikę tik teisės teoretikai ir, savaime suprantama, teismai savo sprendimuose. Prisimenant įvairių autorių nuomones šiuo klausimu, vieni labiau laikėsi ir laikosi pozicijos, jog materialinę atsakomybę pirmiausiai reikia suprasti kaip teisinės prievartos rūšį, o kiti – jog tai, visų pirma, yra tam tikra asmenų turtinės prievolės rūšis. Matyti, jog LAT aiškiai pasisako už pastarąją poziciją, kadangi darbuotojų materialinę atsakomybę pirmiausiai įvardina kaip tam tikrą asmeninio pobūdžio turtinės atsakomybės rūšį, netaikytą į darbdavio nuostolių atlyginimą. Kaip minėta pirmojoje šio darbo dalyje, požiūris į materialinę atsakomybę kaip į valstybinės prievartos rūšį yra kritikuotinas dėl anksčiau įvardintų aplinkybių. Darytina išvada, kad teismai materialinę atsakomybę taip pat suvokia per pažangesnį ir, manytina, šiuolaikiškesnį modelį, savo suvokimą kreipdami pirmiausiai į šio instituto esmę bei paskirtį – įgyvendinti Konstitucijoje įtvirtintą nuosavybės apsaugą. Manytina, kad šis požiūris yra svarbus ir tinkamesnis dėl to, jog teismai, vadovaudamiesi būtent tokiu materialinės atsakomybės suvokimu, savo dėmesį pirmiausiai kreipia į minėtą interesų apsaugą, kas lemia efektyvesnį materialinės atsakomybės instituto praktinį

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;

įgyvendinimą ir socialinio teisingumo visuomenėje atstatymą. Neneigtina, jog materialinė, kaip ir bet kokia kita teisinės atsakomybės rūšis, turi ir baudžiamumo atspalvį, tačiau šios neigiamos pasekmės visada atsiranda automatiškai, jau įgyvendinus materialinės (ar kitokios) atsakomybės teises nuostatas, todėl pirminis ir papildomas dėmesys šiam teisinės atsakomybės aspektui yra perteklinis ir nebūtinai, kadangi vargiai apeliuoja į pačios atsakomybės tikslus ir švaisto intelektualius teismo resursus.

Tuo pačiu pastebėtina, kad nei teisinėje doktrinoje, nei teismų praktikoje nekyla ginčų dėl to, jog materialinė atsakomybė yra atskira ir savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kas, iš vienos (subjektyviosios) pusės, aiškintina tuo, jog šią nuomonę palaiko teisės mokslininkai ir kiti specialistai, kurie specializuojasi darbo teisės moksliniuose tyrimuose bei darbo ginčų nagrinėjimuose ir toks materialinės atsakomybės atskyrimas yra patogus mokslinių tyrinėjimų ar kitų darbų prasme daugeliu aspektų. Iš kitos (objektyviosios) pusės, nepaisant to, kad tarp materialinės ir civilinės atsakomybės rūšių yra neginčyjamų panašumų, šios dvi teisinės atsakomybės rūšys turi labai specifinių skirtumų, dėl kurių jų sugretinti tiesiog neįmanoma ir šiuos skirtumus didele dalimi lemia skirtingas teisinis reguliavimas bei iš jo išplaukiantis skirtingas taikymas bei aiškinimas, ką gerai iliustruoja žemiau pateikiami LAT nutartyje išdėstyti argumentai.

LAT 2006 m. balandžio 14 d. nutartyje Nr. 3K-7-120 išdėstė tokią poziciją: Ieškovas prašė priteisti iš atsakovės patirtą žalą. Jis nurodė, kad atsakovė dirbo ieškovo klientų aptarnavimo specialiste (banke), su ja buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Asmuo, pateikęs suklastotą banko indėlininko pasą, apgaulės būdu iš jo banko sąskaitos paėmė 6000 JAV dolerių. Šiuos pinigus, nepatikrinusi, ar asmens parašas atitinka banko turimą parašo pavyzdį, išmokėjo atsakovė. Kadangi pinigus išėmęs asmuo buvo nuteistas, o ieškovo civilinis ieškinys baudžiamojame byloje patenkintas, teismai ieškinį atsakovės atžvilgiu atmetė. Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai sprendime ir nutartyje rėmėsi CK 6.253 straipsnio 4 dalimi, pagal kurią civilinė atsakomybė gali būti netaikoma, taip pat asmuo iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės, jeigu žala atsirado dėl trečiojo asmens, už kurį nei kreditorius, nei skolininkas neatsako, veiksmų (veikimo, neveikimo). Kasacinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija su šiuo argumentu nesutinka, nes, jau nurodyta pirmiau, ieškovo ir atsakovę sieja darbo teisiniai santykiai. Jų santykius reglamentuoja DK normos. Pagal CK 1.1 straipsnio 3 dalį darbo santykius reglamentuoja specialūs (darbo) įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Pagal DK 4 straipsnio 1 dalies 11 punktą darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) reglamentuoja Darbo kodekso normos. Taigi ieškovės materialinės atsakomybės sąlygoms ir dydžiui nustatyti reikia taikyti DK 246 straipsnyje nustatytas materialinės

atsakomybės sąlygas, 255 straipsnio 3 punktą ir 256 straipsnio 1 dalį, kuriuose numatyta atsakovės materialinės atsakomybės riba, ir 257 straipsnio 5 dalies nuostatas, reglamentuojančias pagrindus žalos atlyginimui mažinti. Dėl tų pačių argumentų šioje byloje netaikytinos ir CK normos, reglamentuojančios dviejų ir daugiau asmenų solidariąją atsakomybę. Be to, pagal CK 6.6 straipsnio 1 dalį solidarioji skolininkų pareiga atsiranda tik įstatymų ar šalių susitarimu nustatytais atvejais, taip pat kai prievolės dalykas yra nedalus. Solidarioji atsakomybė Darbo kodekse nenumatyta. Žalą padariusių asmenų susitarimas nenumatyta. Prievolės dalykas yra dalus. Atsakovės O. R. ir nuteistojo V. V. R. atsakomybė negali būti solidari, nes atsakovės O. R. bendrininkavimas padarant nusikaltimą teismo nuosprendyje nekonstatuotas. Tokiomis aplinkybėmis galima O. R. atsakomybė, kylanti iš darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Jos dydis priklausys nuo DK 257 straipsnio 5 dalyje numatytų ir teismo nustatytų aplinkybių⁵⁵. Šioje LAT nutartyje pateiktos vieningos argumentacijos gausa puikiai atspindi tai, jog materialinė atsakomybė yra atskira teisinės atsakomybės rūšis ir jos painioti su kitomis atsakomybės rūšimis tiesiog nėra objektyvaus pagrindo. Vadovaujantis tiek pateikta LAT, tiek vieninga teisės mokslo atstovų pozicija šiuo klausimu, darytina išvada, kad materialinės atsakomybės teisinis institutas, kartu su visiškos materialinės atsakomybės, kaip visiško nuostolių atlyginimo principo civilinėje atsakomybėje atitikmeniu, yra atskira teisinės atsakomybės rūšis (porūšis) ir su civiline atsakomybe lygintina tik tiek, kiek panašūs yra šių teisinių atsakomybės rūšių taikymo pagrindai ir sąlygos.

3.1.2. Materialinės atsakomybės sąlygų aiškinimas ir jo santykis su teisine doktrina

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje apie materialinės atsakomybės taikymo sąlygas yra pasisakęs nedaugelyje savo nutarčių, daugiausiai, manytina, dėl to, kad bendrosios materialinės atsakomybės sąlygos paprastai sutampa su civilinės atsakomybės sąlygomis, tad platesnę šio klausimo analizę galima rasti tik kai kuriuose teisės moksliniuose darbuose ir vadovėliuose. Visgi tam tikrais atvejais LAT yra palietęs ir šį materialinės atsakomybės taikymo aspektą, kuris yra esminė darbuotojų teisėtų interesų apsaugos garantija (materialinę atsakomybę galima taikyti tik griežtai apibrėžtuose aplinkybių rėmuose, kas gina darbuotoją kaip silpnesnę darbo teisinių santykių šalį).

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje AB „Hansabankas“ v. O. R., Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5;

2011 m. vasario 7 d. nutartyje Nr. 3K-3-47 LAT, aptardamas materialinės atsakomybės sąlygas, pasisakė, kad materialinės atsakomybės sąlyga – žala yra tikroji tiesioginė žala ir negautos sumos, kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdeš savo darbo pareigas. Darbuotojų materialinė atsakomybė paprastai atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo, t. y. turto netekimo, sužalojimo ir pan., tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo veiksmų, be padarytos tiesioginės žalos, darbdavys praranda tam tikras pajamas, kurias darbuotojas taip pat turėtų atlyginti darbdaviui⁵⁶.

Kalbėdamas apie kitą materialinės atsakomybės sąlygą – neteisėtą veiką, 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje Nr. 3K-3-446 LAT konstatavo, kad neteisėta veika darbo teisiniuose santykiuose suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – vidaus, nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti⁵⁷. Kitoje, prieš tai paminėtoje nutartyje, LAT taip pat pabrėžė, kad viena iš būtinų materialinių atsakomybės sąlygų – neteisėta veika – suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokaliųjų, nevykdymas ar netinkamas vykdymas, o darbuotojo teisinė pareiga yra tinkamai atlikti savo pareigas; jo neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus⁵⁸.

Aptardamas trečiąją materialinės atsakomybės sąlygą – priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos, LAT išaiškino, jog analizuojant priežastinį ryšį nustatoma, dėl kieno veikos atsirado ir kokio dydžio žala. Taip pat gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti (pvz., neatliekama ar netinkamai atliekama materialinių vertybių apskaita, neužrakinamas sandėlis, dėl to pavogiamas turtas ir pan.)⁵⁹. Žvelgiant į šią materialinės atsakomybės sąlygų aptarimą LAT priimtose nutartyse, matyti, kad teismas nėra pateikęs išsamesnio specialiųjų materialinės darbuotojų atsakomybės sąlygų (darbų santykių tarp atsiradusios prievolės šalių buvimo ir darbo funkcijos vykdymo žalos atsiradimo metu) išaiškinimo. Akivaizdu, kad šių sąlygų turinys nekelia didesnių neaiškumų teisininkams, kadangi jos yra ganėtinai tiesmukos ir nepaliekančios vietos didesnėms interpretacijoms. Abiejų sąlygų nustatymui, manytina, pakanka labai formaliai apibrėžtų bei objektyviai

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3;

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;

⁵⁹ *Ibid.*

egzistavusių (arba neegzistavusių) aplinkybių, kurios skiriasi kiekvienoje konkrečioje darbo byloje. Teisės doktrina taip pat neskiria daug dėmesio gilinimuisi į šių sąlygų suvokimą, kadangi, kaip minėta, šios dvi sąlygos daugiausiai priklauso nuo faktinių aplinkybių įrodinėjimo ir interpretavimo ir jų turinys nuo tokio vertinimo mažai keičiasi – jų nenustatymas gali būti reikšmingas tik tuo, jog materialinės atsakomybės kilimas transformuosis į civilinės atsakomybės taikymą.

LAT praktikoje taikant ir aiškinant materialinės atsakomybės sąlygas yra iškilę ir keletas teisės taikymo prasme įdomesnių atvejų. Štai LAT 2008 m. spalio 6 d. nutartyje Nr. 3K-3-445 konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog yra nustatytos visos DK 246 straipsnyje įvardytos sąlygos taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, padarė neteisėtą išvadą, kad ginčo atveju materialinė atsakomybė negali būti taikoma, nes nėra DK 245 straipsnyje įtvirtinto šios atsakomybės pagrindo. DK 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra DK 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, t. y. sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad DK 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas reiškia DK 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą⁶⁰. Toks materialinės atsakomybės sąlygų absoliutinimas nėra nuostabus, kadangi darbuotoją paprastai nuo neigiamo atsakomybės poveikio ir pasekmių saugo tik reikalavimas dėl šių sąlygų viseto ir atvirkščiai, šių sąlygų įrodymas yra darbdavio garantas dėl jo teisėtų interesų apsaugos, todėl neaiškumų šioje vietoje likti negali. Tuo pačiu, šis atvejis gerai iliustruoja ir kitą galimai painų visiškos materialinės atsakomybės praktinio taikymo aspektą – kadangi visiška materialinė atsakomybė yra reglamentuojama atskiru straipsniu Darbo kodekse (visiškos materialinės atsakomybės sutartims suteikiant išskirtinę svarbą ir reguliavimą Darbo kodekso 256 straipsniu), gali atrodyti, jog jos taikymui taip pat užtenka konstatuoti tik vieną iš Darbo kodekso 255 straipsnio punktų nurodytą aplinkybę. Šios problemos egzistavimą įrodo ir LAT 2011 m. vasario 7 d. nutartyje Nr. 3K-3-47 išdėstyta pozicija, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kuria dažniausiai pagal DK darbuotojui taikoma materialinės ribotos atsakomybės sąlyga pakeičiama į neribotą, nekeičia kitų darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygų. Visiška materialinė atsakomybė, atsirandanti dėl turtinės darbuotojo atsakomybės ribų panaikinimo, taikoma kaltės ir kitų materialinės atsakomybės sąlygų pagrindu⁶¹. Pateiktas teismo išaiškinimas minėtą prielaidą patvirtina, tačiau iš kitos pusės matyti, jog LAT šią potencialią problemą yra sėkmingai identifikavęs ir tolesnėms teisės

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7;

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;

taikymo klaidoms pagrindo nėra palikta. Tokiu būdu, visiškai materialinei atsakomybei kilti bei taikyti svarbus ir privalomas yra ne tik Darbo kodekso 255 straipsnio punktuose nurodytų aplinkybių buvimas ir jų teisingas interpretavimas, bet ir visų šešių materialinės atsakomybės sąlygų egzistavimas.

3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant visiškos materialinės atsakomybės pagrindus

3.2.1. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčių aiškinimas

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aptariant Darbo kodekso 255 straipsnio nuostatas – atvejus, kada darbuotojas privalo atlyginti visą jo padarytą žalą, beveik išimtinai visas dėmesys yra skirtas visiškos materialinės atsakomybės sutarčių pagrindu taikomos neribotos materialinės atsakomybės aiškinimui. Toks LAT nutarčių pasiskirstymas kitų Darbo kodekso 255 straipsnio punktų atžvilgiu aiškintinas tuo, jog didžioji dauguma tų atvejų, kai darbuotojų atsakomybės dydis nėra ribojamas įstatymu, kyla būtent iš visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo, tai yra, dažniausiai darbuotojų atsakomybė yra pilna dėl jų su darbdaviu sudarytų sutarčių egzistavimo, o ne kitų 255 straipsnyje išvardintų pagrindų atsiradimo.

Aiškindamas visiškos materialinės atsakomybės sutarties prigimtį, LAT savo 2007 m. vasario 6 d. nutartyje Nr. 3K-3-37 pasisakė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe (DK 256 straipsnio 1 dalis). Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Pateiktoje byloje teismas taip pat nustatė, kad atsakovas nesikreipė į darbdavį dėl netinkamų darbo sąlygų, todėl nepagrįstas kasacinio skundo argumentas, kad ieškovas nesudarė tinkamų darbo sąlygų, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes⁶². Šioje byloje, be bendrojo atsakomybės sutarčių aiškinimo, teismas pateikė įdomų praktinį šio materialinės atsakomybės pagrindo taikymo precedentą, pagal kurį darbuotojo kalta ar neatsargi veika

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Grasta“ v. J. S., Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8;

saugant jam patikėtas vertybes gali pasireikšti ne tik pačio atsakomybės objekto nepriežiūra, bet ir abejingumu išorinėms, nuo darbuotojo tiesiogiai nepriklausančioms aplinkybėms, kaip aplaidžiu abejingumu objektyviai suvokiamų rizikų atžvilgiu.

Kitoje LAT 2012 m. kovo 29 d. priimtoje nutartyje Nr. 3K-3-125 yra pateikta argumentacija apie kitą praktinio teisės taikymo aspektu aktualią situaciją. Šioje byloje teismas konstatavo, jog kadangi ieškovių – kasininkų – pardavėjų veiksmuose buvo nustatyti nusikalstamos veikos (turto pasisavinimo ar iššvaistymo), požymiai, nes jos nesilaikė buhalterinės apskaitos tvarkymo, kasos operacijų ir pinigų inkasavimo tvarkos bei iššvaistė pinigus, o kasoje nustatyto 71004 Lt trūkumo paaikškinti negalėjo, darbdavio skirtos drausminės nuobaudos rūšis – atleidimas iš darbo – joms buvo parinkta nepažeidžiant DK 238 str. reikalavimų ir buvo adekvati padaryto pažeidimo sunkumui. LAT taip pat pažymėjo, kad tais atvejais, kai individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties šalis (darbuotojas) atlieka tuos pačius neteisėtus veiksmus kaip ir kitas darbuotojas, visiškai materialiai atsakingas pagal individualią sutartį, ir dėl jų neteisėtų veiksmų atsiradusios žalos negalima priskirti kiekvienam iš jų (vadinasi, nėra sudaryta grupinės materialinės atsakomybės sutartis), galima taikyti kriterijus, nustatytus DK 256 str. 2 d. bei kitus kriterijus, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes. LAT nuomone, nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas pagrįstai atsižvelgė į tai, kad žalai atsirasti galėjo turėti įtakos ir ieškovių veiksmai ir tai, kad darbdavys nevykdė efektyvios kasininkų–pardavėjų finansinės veiklos kontrolės, kas sudarė pagrindą sumažinti priteistinos iš kiekvienos iš ieškovių žalos dydį 15 procentų⁶³. Pratešiant šią teismo argumentaciją, matyti, kad teismas visiškos materialinės atsakomybės institutą aiškino plečiamai, t.y., konstatavo, jog nustačius, jog yra visos materialinės atsakomybės sąlygos ir dėl kokios nors priežasties nesant galimybės taikyti vieno Darbo kodekso 255 straipsnio punkto, įstatymai nesudaro kliūčių visišką materialinę atsakomybę taikyti pagal kitą, tai konkrečiai situacijai pritaikytiną pagrindą. Tuo pačiu galima daryti išvadą, kad darbuotojui, kurio veika atitinka visas materialinės atsakomybės sąlygas, visišką materialinę atsakomybę pasirinktinai galima taikyti daugiau nei vienu pagrindu, jei tik jo veika atitinka iškart kelias Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytas aplinkybes.

Dar viena visiškos materialinės atsakomybės sutarčių tyrimo aspektu svarbi LAT nutartis buvo 2010 m. spalio 5 d. priimta nutartis Nr. 3K-3-389, kurioje teismas vėlgi konstatavo, kad darbuotojo žalos padarymo metu DK 256 straipsnio 1 dalyje, be kita ko, buvo nustatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu,

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. ir D. S. v. UAB „Fatalitas“*, *tretytis asmuo D. M.*, Nr. 3K-3-125/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.7;

priėmimu, iřdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Teismas taip pat nustatė, jog pagal šią įstatymo normą darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiřkos materialinės atsakomybės sutartis, privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta darbuotojui neatliekant ar netinkamai atliekant minėtus veiksmus, o jeigu ji padaryta kitokiais, negu DK 256 straipsnio 1 dalyje išvardytais veiksmais (neveikimu), tai visiřka materialinė atsakomybė pagal DK 255 straipsnio 3 punktą netaikoma⁶⁴. Šis teismo išaiřkinimas tiesiogiai susieja Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktą, numatantį visiřkos materialinės atsakomybės sutarties egzistavimą kaip pagrindą tokiai atsakomybei kilti bei kodekso 256 straipsnyje esantį aplinkybių, detalizuojančių šį pagrindą, sąrašą. Vadovaujantis šiuo išaiřkinimu, darytina išvada, kad visiřka materialinė atsakomybė pagal tokią sutartį darbuotojui gali būti taikoma tik dėl konkrečių veiksmų atlikimo ar neveikimo ir tik šios veikos, kurios yra apibrėžtos minėtame sąraše, gali būti pagrindu materialinei atsakomybei konstatuoti. Šią išvadą patvirtina ir toje pačioje nutartyje teismo išdėstyta pozicija:

Byloje buvo konstatuota, jog ieřkovas sumokėjo baudą, kuri buvo paskirta atsakovui. Atsakovui paskirtos baudos sumokėjimas buvo jam nustatytos pareigos vykdymas. Jungtinės Karalystės Pasienio tarnybos praneřimuose apie prievolę sumokėti baudą nurodyta, kad, nesumokėjus abiejų baudių, ieřkovui priklausanti transporto priemonė bus sulaikyta iki to laiko, kol jos bus sumokėtos (T. 1, b. l. 15, 27, 35). Tai reiřkia, kad, atsakovui nesumokėjus jam paskirtos baudos, ieřkovas dėl transporto priemonės sulaikymo galėjo patirti atitinkamų praradimų, nes ji nebūtų panaudota įmonės veikloje. Taigi šiuo atveju ieřkovas turėjo pagrįstą interesą sumokėti atsakovui paskirtą baudą. Ieřkovui ją sumokėjus tarp šalių atsirado kitokie – civilinės, bet ne darbo teisės reglamentuojami, – santykiai. Ieřkovui sumokėjus atsakovui paskirtą baudą, šis nepatyrė tų išlaidų, kurios jam buvo neišvengiamos. Nepatirdamas neišvengiamų išlaidų, atsakovas nepagrįstai praturtėjo kito asmens, t. y. ieřkovo, sąskaita, nes sutaupė turtą, kurį pinigine išraiřka turėjo perduoti kitiems asmenims – sumokėti baudą. Minėta, kad apeliacinės instancijos teismas, sprendamas dėl šios ieřkovo reikalavimo dalies, vadovavosi Darbo kodekso normomis, reglamentuojančiomis visos žalos atlyginimą, t. y. tuo, kad šalių buvo sudaryta visiřkos materialinės atsakomybės sutartis (DK 255 straipsnio 3 punktas). LAT konstatavo, kad šios materialios įstatymo normos taikymas yra nepagrįstas, nes šalių santykiai dėl baudos, sumokėtos už atsakovą, atsirado ne iš darbo santykių. Tokiu būdu, taikydamas darbo įstatymus, reglamentuojančius darbuotojo visiřką materialinę atsakomybę, apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė ir aiřkino įstatymo normas

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1;

ir tai yra pagrindas panaikinti jo priimtą nutartį (CPK 346 straipsnio 1 punktas)⁶⁵. Kaip minėta, ši LAT pozicija svarbi savo santykių kvalifikaciniu pobūdžiu, taigi, remiantis vieningos teismų praktikos formavimo principu, į ateitį bent sąlyginai yra užkertamas kelias pernelyg plačiam visiškos materialinės atsakomybės taikymui.

2005 m. rugsėjo 14 d. nutartyje Nr. 3K-3-396 LAT visiškos materialinės atsakomybės sutarčių esmę išaiškino ir kitu aspektu. Šioje byloje ieškovė ir tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, prašė pripažinti negaliojančia visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartį, sudarytą tarp jų ir atsakovo. Ieškovė ir tretieji asmenys nurodė, kad ginčijama sutartis blogina darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato DK ir prieštarauja darbo įstatymams. Teismai ieškinius atmetė. LAT pažymėjo, kad apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybę su darbuotojų grupe numato DK 256 str. 2 d., todėl nėra pagrindo sutikti, kad ginčijama sutartis pablogino darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią numato įstatymai. Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Bylą nagrinėję teismai nustatė faktinę aplinkybę, kad parduotuvės darbuotojos – pardavėjos ir vedėja – dirbo kolektyve ir kad jų atliekamų funkcijų, susijusių su materialinių vertybių apskaita, apsauga, pardavimu ir kt., nėra galimybės atriboti. Teismas taip pat konstatavo, kad ši aplinkybė yra pagrindas įvesti darbuotojų visišką grupinę materialinę atsakomybę. Ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nebuvo pagrindo pripažinti, kad sutartyje buvo pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Taip pat nepagrįstas buvo ir kasatorės argumentas, kad sutartyje turėjo būti nustatytos atsakomybės ribų korektyvos, nes tokios darbdavio pareigos DK neįtvirtinta⁶⁶. Matyti, kad LAT dar kartą patvirtino savo praktikoje atspindimą poziciją dėl visiškos materialinės atsakomybės sampratos, t.y., kaip jau buvo aptarta ankstesniame šio darbo dalies skyriuje, materialinę atsakomybę traktavo pirmiausiai kaip turtinę prievolę, kurios tikslas iš esmės yra apginti darbdavio teisėtus interesus. Pateiktoji teismo nutartis gerai iliustruoja šią poziciją, kadangi visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra kompromisas dėl civilinės atsakomybės atsisakymo darbuotojo naudai bei protingas nuosavybės apsaugos mechanizmas darbdavio naudai. Plėtojant šią mintį pastebėtina, jog tokia argumentacija taip pat padeda nepamiršti, jog pareigos Darbo kodekse yra

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. ir tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, G. Š. ir I. M. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396, kat. 16.1; 16.7;

nustatytos ne vien darbdavių, bet ir darbuotojų atžvilgiu, t.y., darbo santykių įstatyminio reguliavimo paskirtis yra ne suteikti kuo daugiau privilegijų vienos šalies atžvilgiu, bet subalansuoti skirtingus dviejų teisinių santykių šalių interesus.

2008 m. spalio 6 d. nutartimi Nr. 3K-3-445 LAT padėjo tašką ir dar vienoje darbo byloje, kur, motyvuodamas savo sprendimą, teismas pateikė visiškos materialinės sutarties sampratą sutarčių teisės aspektu. Šioje byloje buvo nustatyta, kad ginčo šalys 2002 m. gruodžio 10 d. buvo sudariusios visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo atsakyti už jam perduotų materialinių vertybių saugojimą ir panaudojimą; 2006 m. sausio 16 d. transporto priemonės įvedimo į eksploataciją aktu atsakovui darbo funkcijoms vykdyti buvo perduotas automobilis „KIA Carnival“, kurį atsakovas priėmė materialinę atsakomybę ir kurio remonto išlaidas reikalavo priteisti kasatorius. Teisėjų kolegija sutiko su kasatoriaus argumentais, kad apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl atsakovo materialinės atsakomybės už ginčo automobilio sugadinimą, padarė nepagrįstą išvadą, jog atsakovas 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartimi įsipareigojo visiškai atsakyti tik už jam perduotą produkciją ir ją realizavus gautas lėšas, o 2006 m. sausio 16 d. ginčo šalių pasirašytas aktas neatitiko DK 256 straipsnyje visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai keliamų reikalavimų. Kasacinio teismo nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kaip ir bet kurios kitos sutarties, turinys gali būti tinkamai atskleistas tik įvertinus tikruosius sutarties šalių ketinimus ir tikslus, jų elgesį po sutarties sudarymo ir kitas svarbias aplinkybes, o ne tik pažodžiui aiškinant sutarties tekstą (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 18 d. nutartį civilinėje byloje UAB „Rozekslitas“ v. R. G. ir kt., bylos Nr. 3K-3-308/2002, kt.). Taigi visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai aiškinti taikytinos bendrosios sutarčių aiškinimo taisyklės, nurodytos CK 6.193 straipsnyje. Pažymėtina, kad pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė). Teisėjų kolegija nurodė, kad, sistemiškai aiškinant ginčo šalių sudarytos 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo visiškai atsakyti už jam patikėtų materialinių vertybių saugumą, ir 2006 m. sausio 16 d. ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktą, pagal kurį atsakovas priėmė materialinę atsakomybę automobilį „KIA Carnival“, darytina išvada, kad automobilis taip pat buvo visiškos materialinės atsakomybės objektas, t. y. pateko į 2002 m. gruodžio 10 d. visiškos materialinės atsakomybės sutarties reguliavimo sritį. Dėl nurodytų motyvų apeliacinės instancijos teismo išvada, kad nėra DK 255 straipsnio 3 punkte nustatyto pagrindo taikyti atsakovui visišką materialinę

atsakomybę, yra teisiškai nepagrįsta⁶⁷. Akivaizdu, kad toks išaiškinimas, pateiktas cituojamoje LAT nutartyje yra paveiktas bendros Lietuvos Aukščiausiajame Teisme formuojamos teismų praktikos sutarčių teisės atžvilgiu. Iš vienos pusės, LAT sprendimas visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kaip susitarimus tarp darbuotojų ir darbdavių dėl tam tikrų pareigų ir teisių visumos, traktuoti bendrajame civilinės teisės sandorių kontekste, nėra labai kritikuotinas, kadangi šiems susitarimams pritaikomi vienodai aukšti standartai, pripažįstami teismų praktikoje. Kita vertus, visada reikia turėti galvoje, kad darbo teisinius santykius reguliuoja pirmiausiai specialus įstatymas – Darbo kodeksas ir Civilinio kodekso nuostatos šių santykių atžvilgiu yra taikomos *mutatis mutandis* taisyklės pagrindu. Dėl šios priežasties, aiškinant visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir vadovaujantis civilinėje teisėje egzistuojančiais principais kyla rizika suteikti jiems pirmenybę darbo teisės principų atžvilgiu, kas savaime suponuoja teisės pažeidimą ir neteisingą darbo ginčo išsprendimą, todėl manytina, kad toks nagrinėjamų sutarčių turinio aiškinimas turėtų būti atliekamas tik ta apimtimi, kuria, siekiant teisingai išspręsti kilusį ginčą, susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojo turinį padeda atskleisti išsamiau.

3.2.2. Kitų Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtintų pagrindų aiškinimas

Kaip jau buvo minėta, didžioji dauguma bylų dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo, pasiekusių ir išnagrinėtų Lietuvos Aukščiausiajame Teisme, buvo susijusios su visiškos materialinės atsakomybės sutarčių aiškinimu. Kitais pagrindais LAT yra beveik nepasisakęs ir tas dar kartą patvirtiną prielaidą, kad didžioji dauguma neribotos atsakomybės darbuotojams taikymo žalos atlyginimo bylose išplaukia iš sutarčių, o ne kitų Darbo kodekso 255 straipsnio pagrindų. Manytina, kad toks išnagrinėtų bylų kontrastas egzistuoja dėl to, kad, skirtingai nuo visiškos materialinės atsakomybės sutarčių aiškinimo poreikio ir galimų tokio aiškinimo neatitikimų, likę visiškos materialinės atsakomybės pagrindai yra ganėtinai tiesmuki, aiškūs ir griežti ir jų taikyme klaidos yra įmanomos daug rečiau. Visgi, LAT žemiau pateikiamose dvejose nutartyse yra pateikęs išaiškinimą ir Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto taikymo ir žalos dydžio apskaičiavimo taisyklių atžvilgiu:

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. lapkričio 26 d. nutartyje Nr. 3K-3-517 konstatavo, jog pagal DK 255 straipsnio 2 punktą darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą žalą, jeigu žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7;

Baudžiamojo proceso kodekse nustatyta tvarka. DK 255 straipsnio 2 punkto nuostatoje, įtvirtinančioje specialų darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį, nustatyta tik darbdavio teisė reikalauti regreso tvarka visiško žalos atlyginimo, o ne jo teisė į atgręžtinio reikalavimo patenkinimą visa apimtimi, kaip kad laiko kasatorius. Taigi tiek CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek DK 255 straipsnio 2 punkte ir DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos reiškia, kad regresine tvarka priteistino žalos atlyginimo dydis nustatytinas atsižvelgiant į tai, kiek žalos atlyginimo sumokėjo šią žalą, atsiradusią dėl kito asmens kaltės, atlyginęs asmuo, tačiau jokia būdu nereiškia, kad sumokėto ir regreso tvarka reikalaujamo žalos atlyginimo suma negali būti peržiūrima ar ginčijama, juolab tokiu atveju, kai atlygintinos žalos dydis buvo nustatytas regredento ir nukentėjusiųjų (trečiųjų asmenų) tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, tarp jų – ir paties regredento, kaltės, t. y. dėl tokių aplinkybių, kurios, atlyginant nukentėjusiesiems (tretiesiems asmenims) kito asmens padarytą žalą, nėra reikšmingos, tačiau įgyja reikšmės tais atvejais, kai kito asmens padarytą žalą atlyginęs asmuo (regredentas) regreso tvarka reikalauja atlyginimo iš žalą tiesiogiai padariusio asmens. Praktika, kad tokiu atveju asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti atgręžtinio reikalavimo tvarka prašomo priteisti iš jo žalos atlyginimo dydį ir, be to, įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis teismo gali būti sumažintas (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis, DK 257 straipsnio 5 dalis), yra suformuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A. Š. įmonė v. J. S., bylos Nr. 3K-3-210/2007. Dėl to ta aplinkybė, kad atsakovas nedalyvavo ieškovui susitarant su nukentėjusiais trečiaisiais asmenimis dėl geranoriškai atlygintinos neturtinės žalos dydžio, reikšminga tik atsakovo, kaip asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, teisės ginčyti tokiu susitarimu nustatytą žalos atlyginimo dydį aspektu, o ne ieškovo prašomo priteisti regresine tvarka žalos atlyginimo dydžiui. Būtent taip, o ne kaip turinčią įtakos ieškovo regresinio reikalavimo dydžiui, šią aplinkybę vertino ir bylą nagrinėjęs apeliacinės instancijos teismas⁶⁸.

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gegužės 28 d. nutartyje Nr. 3K-3-210 buvo išdėstytos tokios aplinkybės: nagrinėjamoje byloje ieškovė – didesnio pavojaus šaltinio valdytoja ir darbdavė – geranoriškai atlygino jos darbuotojo, vykdžiusio darbo funkcijas, padarytą didesnio pavojaus šaltiniu trečiajam asmeniui

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š., Nr. 3K-3-517/2007, kat. 38; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8; 99.1.5; 110.1; 111.1; 111.3; 116.1; 117;

žalą, sumokėdama 10 000 Lt. Ieškovė turėjo pareigą atlyginti trečiajam asmeniui žalą kaip didesnio pavojaus šaltinio – mikroautobuso – valdytoja: nors mikroautobusą vairavo atsakovas, tačiau jis vykdė darbo funkcijas, taigi didesnio pavojaus šaltinio valdytojas buvo ne atsakovas, bet ieškovė (CK 6.270 straipsnis). Be to, ieškovė nurodytą žalą turėjo atlyginti ir kaip samdantis darbuotojus asmuo, kuris atsako už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojo kaltės: žalą didesnio pavojaus šaltiniu padarė ieškovės įmonės darbuotojas, pažeidęs Kelių eismo taisyklių reikalavimus (CK 6.264 straipsnis). Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad šiuo atveju yra pagrindas taikyti atsakovui visišką materialinę atsakomybę, nes žalą jis padarė nusikalstama veika: teismo nuosprendžiu baudžiamojoje byloje atsakovas pripažintas kaltu padaręs BK 281 straipsnio 1 dalyje nurodytą nusikaltimą (DK 255 straipsnio 1 dalies 2 punktas). Teismai, visiškai tenkindami ieškovės ieškinį, nurodė, kad nagrinėjamoje byloje esantys įrodymai patvirtina, jog ieškovė sumokėjo trečiajam asmeniui 10 000 Lt turtinei ir neturtinei žalai atlyginti, pagal CK 6.280 straipsnio 1 dalį, atlyginęs kito asmens padarytą žalą, asmuo turi į padariusį žalą asmenį regresio teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, todėl ieškovė turi atgręžtinio reikalavimo teisę į visos sumokėtos žalos sumos atlyginimą (DK 255 straipsnio 1 dalies 2 punktas). Teisėjų kolegija sutiko, kad kai yra regresinė prievolė, turi būti atlyginama žalai padengti sumokėta suma ir priteistinos žalos dydis nustatomas pagal tai, kiek žalos atlyginimo yra sumokėjęs asmuo ir kiek tokio dydžio priteisimo neriboja įstatymas. DK 257 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurią darbdavys regresio teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Kartu teisėjų kolegija pažymi, kad tiek CK 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek DK 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos nereiškia, jog regresio tvarka reikalaujama žalos atlyginimo suma negali būti ginčijama ar peržiūrima tais atvejais, kai atlygintinos žalos dydį regredentas ir nukentėjęs trečiasis asmuo nustatė tarpusavio susitarimu, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, o dėl kitų asmenų, be to, dėl žalos atsiradimo gali būti visa ar dalinė paties regredento kaltė. Taigi tokiu atveju asmuo, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas, turi teisę ginčyti atgręžtinio reikalavimo tvarka prašomos priteisti iš jo žalos dydį, be to, jis turi teisę įrodinėti aplinkybes, dėl kurių atlygintinos žalos dydis gali būti teismo mažinamas (CK 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis; DK 257 straipsnio 5 dalis)⁶⁹.

Abejose nutartyse LAT įtvirtino taisyklę dėl atlygintinos žalos dydžio nustatymo tais atvejais, kai darbuotojui yra konstatuojama visiškos materialinės atsakomybės sąlygų

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8;

ir pagrindo sudėtis dėl nusikalstama veika sukeltos žalos darbdaviui padarymo. Šis Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytas atvejis yra ypatingas savo kilimo pobūdžiu. Darbuotojas nusikaltimu žalos dažnai padaro ne kitai darbo santykių šaliai (darbdaviui), bet trečiajam asmeniui ir tokiais atvejais žalą pirmiausiai turi atlyginti pats darbdavys, o įrodinėti materialinės darbuotojo atsakomybės sąlygas bei ribas jis gali tik vėliau. Tokiu būdu, kaip matyti ir iš aukščiau pateiktų LAT nutarčių, kyla praktinė ir konkurencinė teisės normų taikymo ir aiškinimo problema, kadangi tam tikrais atvejais darbdavio atlyginta ir regreso tvarka reikalaujama suma iš darbuotojo dėl įvairių aplinkybių gali nesutapti. Kaip galima suprasti iš LAT pacituotų bylų, darbdaviui atlyginus žalą ir savo reikalavimą nukreipus į darbuotoją, tarp jų susiklosto jau nebe civiliniai, bet darbo teisiniai santykiai (nors šis reikalavimas ir kyla iš civilinių teisinių santykių) ir, vadovaujantis Darbo kodekse įtvirtintomis taisyklėmis, darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės dydžio ir ribų nustatymas yra atliekamas pagal atitinkamas kodekso procedūras. Tuo pačiu galima teigti, jog LAT šiose situacijose susidariusią civilinės ir darbo teisės taisyklių konkurencingumo problemą išsprendė profesionaliai ir teisingai, kadangi skirtingus teisinius santykius tarp skirtingų ginčų šalių kvalifikavo atsižvelgdamas ir teikdamas pirmenybę ne šiuose ginčiuose figūravusioms santykių formoms, bet jų esmei ir turiniui.

3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aptariant juridinio asmens vadovo visiškos materialinės atsakomybės klausimus

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtose bylose, kuriose paliestas juridinių asmenų vadovų teisinės atsakomybės klausimas, daugiausiai dėmesio yra skirta akcinių bendrovių vadovų atsakomybės nagrinėjimui pagal Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas. Manytina, kad privačiuose santykiuose akcinė bendrovė yra vyraujanti juridinio asmens forma, todėl dauguma darbo ginčų ir yra kilę būtent tarp asmenų, vienaip ar kitaip su akcinėmis bendrovėmis susijusių darbo ir civiliniais teisiniais santykiais.

Kaip jau buvo minėta aptariant akcinių bendrovių vadovų atsakomybės reglamentavimą teisės aktuose, šių vienasmenių valdymo organų atsakomybė yra specifinė, o santykiai tarp įmonės vadovo ir jį įdarbinančio asmens negali būti pripažinti darbo teisiniais santykiais savo grynąja forma. LAT, atsižvelgdamas į paminėtą ir praktiškai egzistuojančią šių santykių specifiką 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje Nr. 3K-

7-444 pateikė savo išaiškinimą. Šioje nutartyje, motyvuodama savo sprendimą teisėjų kolegiją išdėstė, kad vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad ABĮ 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat ABĮ 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos - organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas - viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (DK 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis). Šis bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose "vidiniuose" bendrovės ir vadovo santykiuose. Kita vertus, ABĮ 19 straipsnio 6 dalies nuostatos - bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą "išoriniuose" santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės. Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: "vidiniuose" santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o "išoriniuose" - kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Kai uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas "išoriniuose" santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą. Civilinei atsakomybei taikyti pirmiau nurodytomis sąlygomis teisiškai nereikšminga aplinkybė, ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis. Įstatymų nuostatose įtvirtintos bendrovės vadovo pareigos veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai (ABĮ 19 straipsnio 8 dalis), juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu veikti sąžiningai ir protingai (CK 2.87 straipsnio 1 dalis), taip pat CK 2.87 straipsnio 7 dalies nuostatos dėl bendrovės vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo, pareigos visiškai atlyginti padarytą žalą, teikia pagrindą konstatuoti, kad bendrovės vadovo veiksmai sudarant ir vykdant sandorius (cesijos ir laidavimo sutartis) turi užtikrinti, kad bendrovei nebūtų padaryta žalos (nuostolių)⁷⁰. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje Nr. 3K-3-446/2009 LAT taip pat išaiškino, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai dėl jo

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., bylos Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17; Teismų praktika 32

atsakomybės spęstina pagal darbo teisės normas⁷¹. Iš pateiktų LAT nutarčių puikiai matyti, kad teismai daro ryškia perskyrą tarp bendrovės vadovo statuso kaip darbuotojo ir kaip juridinio asmens vadovo atstovavimo santykiuose su pačia bendrove. Vadovaujantis išaiškinimuose pateiktais argumentais, galima teigti, jog bendrovės vadovui kaip darbuotojui pagal darbo sutartį, priklausomai nuo situacijos, gali būti taikoma tiek ribotoji, tiek visiška materialinė atsakomybė bendraisiais Darbo kodekse įtvirtintais pagrindais (taigi, ne tik pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį), tačiau tik tuose santykiuose, kuriuose jis neatstovauja bendrovės santykiuose su trečiaisiais asmenimis – įmonės partneriais, produktų tiekėjais, pirkėjais ir pan., kur jam, kaip bendrovės patikėtiniui, yra taikomi daug aukštesni elgesio ir atsakomybės standartai pagal Civilinio kodekso nuostatas.

Paminėtą galimybę bendrovės vadovui taikyti visišką materialinę atsakomybę ir kitokiu, nei Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punkte bei Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje įvardintu atveju – visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo pagrindu, patvirtina ir LAT priimta 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis Nr. 3K-3-535. Šioje byloje ieškovas (vienintelis bendrovės akcininkas) prašė priteisti iš atsakovo – bendrovės vadovo – bendrovei žalos atlyginimą ir panaikinti jo priimtus įsakymus dėl darbo užmokesčio įmonėje dirbančiam sūnui ir jo sutuoktinei padidinimo. Spręsdamas klausimą dėl atsakovui taikytinos materialinės atsakomybės rūšies: ribotos ar visiškos materialinės atsakomybės už darbdavio patirtą žalą, – taikymo, kasacinis teismas vertino, ar yra teisinis pagrindas konstatuoti, kad atsakovas žalos padarė tyčia. Nagrinėjamoje byloje teismų nustatytos aplinkybės LAT leido konstatuoti, kad bendrovės vadovas, žinodamas, jog ginčo įsakymų priėmimo metu bendrovė buvo nemoki, nustatė įmonės veiklos rezultatams neproporcingo dydžio direktoriaus pavaduotojo ir vadybininkės darbo užmokestį (jis sudarė 24 procentus 2008 m. įmonės pajamų ir (kartu su Sodros įmokomis) viršijo visas bendrovės 2009 m. uždirbtas pajamas); darbuotojų, kuriems didintas atlyginimas, darbo krūvis realiai nedidėjo (aplinkybė, kad darbo krūvis didėjo, neįrodyta), be to, bendrovės vadovas veikė savo sūnaus ir jo žmonos naudai, žinomai priešingai įmonės interesams. Atsižvelgdama į tokias bylose pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų nustatytas aplinkybes, kasacinio teismo teisėjų kolegija pripažino, kad šiuo atveju žala ieškovui buvo padaryta tyčiniiais atsakovo veiksmais, todėl, vadovaujantis DK 255 straipsnio 1 punktu, taikyta visiška atsakovo materialinė atsakomybė⁷², kas reiškia, jog

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismo kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. (I. D.) ir kt.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3;

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. UAB „Mokslo aidai“ direktorių J. S., tretieji asmenys LUAB „Mokslo aidai“, J. S., D. P. (S.)* Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11;

vadovo visiškai materialinei atsakomybei kilti šiuo atveju visiškos materialinės sutarties sudarymo ar nesudarymo aplinkybė buvo nereikšminga, o bendrovės vadovui Darbo kodekso nuostatos buvo pritaikytos kaip darbuotojui, veikusiam minėtuose „vidiniuose“ įmonės santykiuose.

Aptariant visišką bendrovės vadovų materialinę atsakomybę, egzistuoja ir dar viena – įmonės filialo vadovo teisinės atsakomybės kvalifikavimo problema. Vadovaujantis Civilinio kodekso 2.53 straipsnio nuostatomis, juridinio asmens filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir atliekantis visas arba dalį juridinio asmens funkcijų. Tokiu būdu, filialo valdymo organo turimų teisių ir pareigų visuma, manytina, yra labai panaši į paties juridinio asmens vadovo teisių ir pareigų turinį, tačiau filialo vadovo, skirtingai nei paties juridinio asmens vadovo, atsakomybės taikymo taisyklė nėra tiesiogiai įtvirtinta nei Akcinių bendrovių įstatyme, nei Civiliniame kodekse. Susidariusi teisinė situacija vienaip ar kitaip turėjo būti išspręsta ir LAT tą padarė savo 2010 m. balandžio 8 d. nutartyje Nr. 3K-3-147. Šioje byloje ieškovas prašė priteisti iš atsakovo - buvusio įmonės filialo vadovo, su kuriuo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, 92312,55 Lt žalos atlyginimą už nustatytą įmonės prekių trūkumą. Atsakovas priešiškinio prašė pripažinti negaliojančia visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kurią jis pasirašė atgaline data, būdamas apgautas ir tikėdamasis išsaugoti darbą. LAT šioje byloje pažymėjo, kad materialinei atsakomybei taikyti būtinos visos materialinės atsakomybės sąlygos. Nagrinėjamu atveju atsakovas nerūpestingai vykdė jam nustatytas pareigas, nesiėmė priemonių tinkamai organizuoti materialinių vertybių apsaugą, apskaitą ir efektyvų jų naudojimą įmonės filiale, o inventorizacijų atlikimas ir ataskaitų pateikimas bendrovės vadovybei nėra pakankamas pagrindas atleisti atsakovą, kaip filialo vadovą nuo atsakomybės už nustatytų pareigų netinkamą vykdymą. LAT pabrėžė, kad juridinio asmens filialo veiksmai sukuria teises ir pareigas juridiniam asmeniui, todėl ir filialo valdymo organo – filialo vadovo – teisinis statusas, įskaitant atsakomybę už įmonei padarytą žalą, yra toks pat, kaip ir juridinio asmens valdymo organo (vadovo)⁷³. Pastebėtina, jog LAT šiuo atveju filialo vadovo teisinį statusą vertino per „vidinių“ įmonės santykių prizmę, t.y., įmonės filialo vadovui visiška materialinė atsakomybė šiuo atveju tapo galima tik šioje vadovo santykių su įmone dalyje. Vadovaujantis pateiktu išaiškinimu, galima teigti, jog LAT užpildė dar vieną teisės spragą, kuri buvo palikta Civiliniame kodekse bei Akcinių bendrovių įstatyme, o pateiktas išaiškinimas yra nuoseklios ir vienodos teismų praktikos formavimo pavyzdys.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vaivorykštė“ v. P. M., Nr. 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24;

Pažymėtina, kad LAT praktika dėl juridinio asmens vadovo visiškos materialinės atsakomybės nebuvo visiškai vienoda. Štai 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje Nr. 3K-3-428 LAT pateikė kiek kitokią savo poziciją darbo byloje, kur ieškovas (bankrutuojanti UAB) prašė priteisti iš atsakovo (buvusio UAB vadovo) 201 000 litų žalos atlyginimą bei 5 proc. procesines palūkanas ir nurodė, kad žala bendrovei atsirado atsakovui su trečiuoju asmeniu sudarius penkias nuostolingas cesijos sutartis, pagal kurias už 201 000 litus buvo įsigytos reikalavimo teisės. LAT šioje byloje pateikė nuomonę, jog pagal CK 2.87 straipsnio 7 dalį juridinio asmens organo nariui nustatyta visiška atsakomybė už padarytą žalą juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Tokiu būdu, teisėjų kolegija padarė išvadą, kad pagal DK 255 straipsnio 5 punktą darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Tokios atsakomybės viena iš sąlygų yra juridiniam asmeniui padaryta žala. LAT konstatavo, jog bylos atveju atsakovo sudarytas sandoris buvo užtikrintas laidavimo sutartimi, todėl turėjo būti nustatoma laiduotojo turtinė padėtis ir jo gebėjimas patenkinti įsipareigojimus. Pripažinus, kad reikalavimo teisės neužtikrino nei skolininkas, nei laiduotojas, būtų pagrindas atsakovui taikyti materialinę atsakomybę, tačiau žemesnių instancijų teismai šių aplinkybių nenustatinėjo. Kita svarbi sąlyga materialinei atsakomybei kilti yra darbuotojo veiksmų neteisėtumo įrodymas, t.y. ieškovas turi pareigą įrodyti, kad atsakovas, veikdamas neatidžiai ir nerūpestingai, įgijo bevertį turta, taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad kai juridinis asmuo neturi pakankamai lėšų atsiskaityti už visus savo įsipareigojimus, bendrovės vadovas privalo pirmąja eile atsiskaityti su savivaldybės ar valstybės institucijoms (LR laikinojo mokėjimų eilės tvarkos įst. 3 str.), o jei vietoj to jis patenkina kitus įsipareigojimus, pripažintina, kad jis atlieka neteisėtus veiksmus. Tačiau šios aplinkybės teismai taip pat nevertino⁷⁴. Cituojamoje LAT nutartyje yra pateikiamas visiškai kitoks bendrovės vadovo visiškos materialinės atsakomybės vertinimas, negu kitose aukščiau aptartose bylose. LAT išdėstyti argumentai šioje byloje yra kritikuotini dėl kelių priežasčių. Antrojoje darbo dalyje pateiktame Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punkto vertinime jau buvo užsiminta, jog Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje nustatytos taisyklės priskyrimas Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punkte numatytam visiškos materialinės atsakomybės taikymo pagrindui yra klaidingas, kadangi tokiu būdu yra maišoma dviejų skirtingų teisinių santykių prigimtis. Manytina, kad Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje įtvirtinta atsakomybė yra bendrovės vadovo civilinė teisinė atsakomybė LAT ne kartą

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., tretysis asmuo UAB „Previlsta“, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 16.7; 19.2; 44.2.1; Teismų praktika 30

įvardintuose „išoriniuose“ bendrovės santykiuose su trečiosiomis šalimis ir šios teisės normos reguliavimas jokių būdu neapima iš darbo teisinių santykių kylančios atsakomybės rūšies. Teigtina, kad šiuo atveju LAT padarė klaidą ir visišką materialinę atsakomybę pagal darbo teisę sulyginu su civiline atsakomybe, kurios dydžio įstatymai neriboja, tačiau akivaizdu, kad tai nėra tas pats teisinis institutas dėl esminio skirtumo – kaltės prezumpcijos šiuose santykiuose, todėl vienas iš kito kilti negali. Antra, šioje situacijoje, manytina, atsakomybę pagal darbo teisinius santykius vadovui vienaip ar kitaip nebūtų galėjusi kilti, kadangi žalą vadovas įmonei padarė dėl nerūpestingai sudarytų cesijos ir laidavimo sutarčių, tuo tarpu kai LAT tokią veiklą ne kartą tiesiogiai priskyrė „išoriniams“ bendrovės vadovo teisiniams santykiams, kuriems visada taikomos civilinės atsakomybės taisyklės.

Antrojoje darbo dalyje aptariant juridinių asmenų vadovų visiškos materialinės atsakomybės įstatyminių reguliavimą, taip pat buvo užsiminta ir apie skirtingų formų juridinių asmenų materialinės atsakomybės problemą. Šią problemą kartą palietė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartimi Nr. 3K-3-420 išsprendęs ginčą tarp biudžetinės įstaigos, valdžiusios Ukmergės futbolo stadioną, vadovo ir Ukmergės savivaldybės tarybos, skyrusios jį į šį postą. Šioje byloje teismas konstatavo, kad biudžetinės įstaigos veikia pagal specialųjį biudžetinių įstaigų teisinę padėtį nustatantį įstatymą ir šių įstaigų steigėjų patvirtintus nuostatus. Ukmergės rajono savivaldybės taryba stadiono nuostatų 6 punkte nurodė, kad stadionas savo veiklą grindžia Civiliniu kodeksu, kitais įstatymais, Vyriausybės nutarimais, kitais norminiais aktais ir šiais nuostatais, o 20 punkte nustatė, kad stadiono vadovas skiriamas ir atleidžiamas Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka. Teismai konstatavo, kad biudžetinės įstaigos direktorius, neturėdamas viešojo administravimo įgaliojimų, nėra valstybės tarnautojas (viešojo administravimo subjektas), todėl jam netaikytinas Valstybės tarnybos įstatymas. Teisėjų kolegija su šia teismų išvada sutiko, tačiau pažymėjo, kad teismai nepagrįstai pripažino, jog stadiono nuostatų 20 punktas prieštaravo Valstybės tarnybos įstatymui. LAT išaiškino, kad stadiono nuostatų punktas, kad stadiono direktorius skiriamas Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka, nereiškia, kad direktoriaus pareigoms taikomos visos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos. Šis nuostatų punktas reiškia, kad savivaldybė, pasinaudodama įstatymų jai suteikta teise, pasirinko stadiono direktoriaus paskyrimo būdą ir nustatė, kad jis bus skiriamas tokia tvarka, kokia įtvirtinta Valstybės tarnybos įstatyme. Šiame įstatyme įtvirtinta, kad įstaigos vadovas skiriamas konkurso tvarka. Tokia nuostata atitinka DK 101 straipsnio 2 dalies aiškinimą⁷⁵. Vadovaujantis

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. v. Ukmergės rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-420/2008, kat. 1.4.2; 11.5.2; 27.7;

pateikta LAT nutartimi, darytina išvada, kad teismas biudžetinės įstaigos vadovo teisinio statuso reguliavimo sritį priskyrė Darbo kodeksui (kadangi šis nėra valstybės tarnautojas, o konkursą kaip įdarbinimo būdą numato Darbo kodeksas). Plėtojant šią teismo mintį, taip pat galima teigti, kad biudžetinės įstaigos vadovo turtinė atsakomybė taip pat turėtų kilti pagal to įstatymo nuostatas, kurios reguliuoja jo teisinį statusą, *i.e.*, biudžetinės įstaigos vadovo turtinę atsakomybę galima kildinti per teisinės atsakomybės pagal darbo teisę principus ir nuostatas, taigi, biudžetinės įstaigos vadovas pilna apimtimi atsakyti turėtų taip pat pagal visiškos materialinės atsakomybės instituto reguliuojamas taisykles. Pastebėtina, kad šitoks LAT išaiškinimas yra vienetinis, taigi nuoseklios teismų praktikos šiuo klausimu, tuo labiau visų juridinių asmenų formų vadovų atžvilgiu, nėra. Biudžetinės įstaigos vadovo atsakomybės klausimo priskyrimas darbo teisės sričiai yra žingsnis teisinga linkme tuo atveju, jeigu LAT toliau savo doktriną visų vadovų atžvilgiu plės nuosekliai, link priskyrimo materialinės atsakomybės reguliavimo sričiai, t.y., visiems juridinių asmenų vadovams taikys vienodus teisinės atsakomybės taikymo kriterijus. Taip pat pabrėžtina, kad šių prielaidų LAT ir kitų teismų praktikoje susidarymas bus sudėtingas iki tol, kol įstatymų leidėjas atitinkamai vienodai nereguliuos visų formų juridinių asmenų valdymo organų atsakomybės klausimo, kadangi patys teismai, taikydami teisės aktus, juos aiškinti ir interpretuoti gali tik iki tam tikro lygio, kuri apibrėžia pačios procesinės ir materialiosios teisinės normos.

Apibendrinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos visiškos materialinės atsakomybės taikymo ir aiškinimo kontekste apžvalgą galima pabrėžti, kad LAT šias darbo teisės normas taiko ganėtinai sėkmingai ir efektyviai, kadangi kontroversišku šio teismo sprendimų minėtoje srityje nėra tiek jau ir daug (apskritai, LAT nutarčių šioje bylų kategorijoje taip pat nėra tiek jau ir daug). Taip pat pastebėtina, kad yra dar nemažai visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės taikymo aspektų, kurių LAT nėra aptaręs, t.y., teismo išaiškinimų tam tikrais klausimais iki šiol trūksta. LAT, taikydamas Darbo kodekso 255 straipsnio nuostatas bei su šiuo straipsniu susijusias teisės normas, dažniausiai laikosi vienodos ir darnios pozicijos, kuri paprastai nesikeičia jau nuo pat Darbo kodekso įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d. LAT savo nutartimis, manytina, nekondfliktuoja nei su teisės doktrina, nei su įstatymuose nustatytu teisiniu reguliavimu, atvirkščiai, teismo argumentacijose matyti aukštos kokybės dialogas su teisės moksle šiuo metu priimtinomis nuomonėmis bei įstatymuose įtvirtintomis taisyklėmis, kurių taikymą LAT nuosekliai priderina prie faktiškai egzistuojančių darbo teisinių santykių specifikos.

Visgi, tuo pačiu galima daryti išvadą, kad statistiškai mažas darbo bylų, susijusių su darbuotojų visiška materialine atsakomybe ir jos taikymu, skaičius Lietuvos Aukščiausiajame Teisme liudija apie mažą šio darbo teisės instituto paplitimą darbuotojų

ir darbdavių santykiuose. Svarstant apie tokio reiškinio priežastis, iš vienos pusės, galima daryti prielaidą, kad tai yra didelio šio teisės instituto reguliavimo kokybės ir veikimo efektyvumo padarinys, tačiau iš kitos pusės tai galėtų reikšti vis dar menką darbuotojų bei darbdavių teisinį išprusimą ir nesinaudojimą visomis Darbo kodekse suteiktomis galimybėmis. Pastaroją prielaidą taip pat stiprina ir tai, jog Lietuvoje profesinių sąjungų veikla sudarant kolektyvines sutartis iki šiol yra labai menka ir tik nedidelė dalis įmonių Lietuvoje tokias sutartis yra sudarę, o, kaip žinia, kolektyvinės sutartys potencialiai yra puikus visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo pagrindas.

Išvados

1. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje šiuo metu suvokiama kaip turtinio pobūdžio prievolė, kurios tikslas – pilnai apsaugoti darbdavių turtinius interesus (nuosavybės teisę). Materialinės atsakomybės samprata jau ilgą laiką nesikeičia ir, nors teisės mokslo atstovai nėra visiškai vieningos nuomonės minėtu klausimu, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vyrauja vieningas šio teisinio instituto suvokimas, pagal kurį teismai visišką materialinę atsakomybę pirmiausiai taiko ne kaip įrankį nubausti prasikaltusį darbuotoją, bet kaip priemonę apsaugoti darbdavio nuosavybės teises ir manytina, kad būtent toks požiūris atitinka šiuolaikinės, mūsų visuomenėje vyraujančios teisinės minties kryptis.
2. Dabartinis galiojantis visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės teisinis reguliavimas nemaža dalimi yra lemtas istorinių ir politinių praeities įvykių bei aplinkybių, tačiau manytina, kad Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos daugiausiai atspindi tik gerąsias patirtis, kurios buvo pritaikytos šiuo metu egzistuojančių darbo teisinių santykių poreikiams tenkinti. Visgi, iki šiol yra sunku daryti teisingesnes išvadas apie šio teisinio reguliavimo efektyvumą, kadangi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje esantis statistiškai labai mažas išnagrinėtų bylų dėl visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo skaičius liudija tiek apie aukštą įstatymų leidėjo atlikto darbo kokybę perkeliant senąsias ir kuriant naujas teisines nuostatas, praktikoje joms veikiant kokybiškai, tiek apie tai, jog nei darbuotojai, nei darbdaviai iki šiol dažnai nesinaudoja visais darbo įstatymų darbo santykių šalims suteiktais įrankiais darbo proceso valdymo efektyvumui didinti.
3. Teisinėje praktikoje visiškos materialinės atsakomybės teisinis institutas kartais yra maišomas su civiline teisine atsakomybe, kurios dydis civilinėje teisėje neribojamas. Esminis bruožas, skiriantis materialinę atsakomybę nuo civilinės teisinės atsakomybės rūšies, yra darbuotojo nekaltumo prezumpcija, t.y., žalą privalo įrodyti darbdavys. Konstatuotina, kad visiška materialinė atsakomybė yra materialinės teisinės atsakomybės porūšis, o materialinė atsakomybė yra atskira ir nepriklausoma teisinės atsakomybės rūšis, todėl visiškos materialinės atsakomybės taikymas civilinių teisinių santykių pagrindu yra negalimas. Taip pat reikia nepamiršti, kad taikant visišką materialinę atsakomybę Darbo kodeksas žalos atlyginimo santykiuose nustato

specialiąsias, apsaugines šios žalos atlyginimo ir apskaičiavimo taisykles, kurių civilinė teisė nenumato, taigi atskiros – materialinės teisinės atsakomybės pagal darbo teisę instituto turėjimas mūsų teisės sistemoje yra savaiminė vertybė darbuotojų, kaip socialiai jautrios visuomenės dalies, gynimo prasme.

4. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, savo praktikoje aiškindamas ir taikydamas Darbo kodekso nuostatas dėl visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės, šias taisykles taiko vieningai ir profesionaliai. Daugelyje bylų LAT turėjo ne tik aiškinti aktualius materialinės atsakomybės taikymo klausimus, bet ir kvalifikuoti teisinių santykių pobūdį ir pastebėtina, kad tą darė objektyviai, neteikdamas pirmenybės iš prigimties panašiai civilinės teisinės atsakomybės rūšiai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vystomoje praktikoje taip pat matyti pozityvus trišalis dialogas su įstatymų leidėju bei teisės mokslu, kadangi, argumentuodamas savo sprendimus, jis pasiremia tiek teisinėje doktrinoje pripažįstamais teiginiais, tiek įstatymų leidėjo numatytais teisės aktu tikslais, o ten, kur konstatuoja tam tikrą santykių reguliavimo trūkumą, jį papildo nekonfliktuodamas su paminėtais teisės formavimo subjektais.
5. Juridinių asmenų vadovų visiškos materialinės atsakomybės reglamentavimas šiuo metu yra kritikuotinas. Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos ir LAT praktika yra pakankamai detalai nustačiusi teisinės atsakomybės taikymo taisykles šios formos juridinių asmenų vienasmenio valdymo organams, tačiau Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos kitų formų juridinių asmenų vadovų atžvilgiu pagal analogiją yra netaikytinos. Specialieji įstatymai, reguliuojantys individualių įmonių, biudžetinių įstaigų ir kitokių formų juridinių asmenų veiklą, šių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso (režimo) klausimus yra nustatę skirtingai, t.y., įvairių juridinių asmenų vadovų teisinė padėtis yra traktuojama nevienodai ir ne visada aišku, kokios rūšies atsakomybė vadovui gali būti taikoma. Turint galvoje administracijos vadovo veiklos santykių dvilypumą, kyla problema su šių asmenų atsakomybėje taikomos skolininko kaltės ar nekaltumo prezumpcijos nustatymu. Darbo kodekso 11 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad jei tarp kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma Darbo kodekso norma, taigi atvejais, administracijos vadovą prilyginus darbuotojui, nekaltumo prezumpcijos taikymas taip pat būtų darbo teisės prerogatyva. Manytina, kad bent iš dalies vienodo bei aiškaus atsakomybės taikymo režimo pagal darbo teisę nustatymas visiems juridinių asmenų vadovams Lietuvoje duotų teigiamų rezultatų nuosavybės teisės apsaugos srityje, o toks įstatymų leidėjo žingsnis padidintų teisinio reguliavimo skaidrumą, todėl būtų sveikintinas ir siūlytinas.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 2) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
- 3) Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745;
- 4) Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės Žinios., 2002, Nr. 37-1341;
- 5) Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322;
- 6) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 7) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 8) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 9) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 10) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Vyriausybės žinios, 1972. Nr. 18 - 137;
- 11) Europos Socialinė Chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
- 12) Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991;
- 13) Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207;
- 14) 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 49-1704;
- 15) Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945;

Specialioji literatūra:

- 1) Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. – Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
- 2) Dabulskytė G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema: Teisė, 2009.
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia. 2004. T. 2.
- 4) Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje: Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17);
- 5) Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. – Vilnius: Justitia. 1995;
- 6) Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. – Vilnius: Mintis, 1984;
- 7) Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 8) Rehbock, Wolfram, Hlozman, Oleksandra. – Material responsibility of an employee in Ukraine. China Law & Practice, 10126724, Jun2009
- 9) Tiažkijus V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;
- 10) Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia. 2000;

Teismų sprendimai:

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Saurida“ v. UAB „Satirus“, Nr. 3K-3-439/2011, kat. 35.4; 36.1; 123.9;
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š., Nr. 3K-3-517/2007, kat. 38; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8; 99.1.5; 110.1; 111.1; 111.3; 116.1; 117;

- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011, kat. 16.1; 16.5.5; 16.5.6;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Marijampolės rajono apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras v. A. D., tretieji asmenys A. K., A. V. B., R. P., J. M.*, Nr. 3K-3-153, kat. 7.3.2; 7.4;
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Hansabankas“ v. O. R.*, Nr. 3K-7-120/2006, kat. 16.7; 16.8; 114.4; 114.5;
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3;
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7;
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Grasta“ v. J. S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. ir D. S. v. UAB „Fatalitas“, tretysis asmuo D. M.*, Nr. 3K-3-125/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.7;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Transtira“ v. S. K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. ir tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, G. Š. ir I. M. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-396, kat. 16.1; 16.7;
- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007, kat. 38; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8; 99.1.5; 110.1; 111.1; 111.3; 116.1; 117;
- 13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. Š. įmonė v. J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8;
- 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G.*

- P.*, bylos Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17; Teismų praktika 32;
- 15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. UAB „Mokslo aidai“ direktorių J. S., tretieji asmenys LUAB „Mokslo aidai“, J. S., D. P. (S.)* Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11;
 - 16) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vaivorykštė“ v. P. M.*, Nr. 3K-3-147/2010, kat. 16.5.5; 16.7; 21.4; 24;
 - 17) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., tretysis asmuo UAB „Previlsta“*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 16.7; 19.2; 44.2.1; Teismų praktika 30;
 - 18) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. Č. v. Ukmergės rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-420/2008, kat. 1.4.2; 11.5.2; 27.7;

Elektroniniai dokumentai:

- 1) 1989-06-012 Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti [žiūrėta – 2012-01-15]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/>;
- 2) 2001-03-12 Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [žiūrėta – 2012-01-15]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/>;
- 3) Rusijos Federacijos darbo kodeksas [žiūrėta – 2012-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#sec11>

Santrauka

Šio magistro darbo objektas yra darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę institutas, o tikslas – išsiaiškinti jo efektyvumą bei vietą Lietuvos teisės sistemoje. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, prasidėjo naujas darbo santykių vystymosi etapas, kuris turėjo įtakos ir tam tikriems pokyčiams visiškos materialinės atsakomybės instituto formavimuisi, todėl, prabėgus beveik 10 metų nuo kodekso įsigaliojimo, yra įdomu pažvelgti į tai, kaip visiška materialinė atsakomybė yra įsitvirtinusi ir veikia šiuolaikiniuose darbo teisiniuose santykiuose.

Darbe, naudojant loginį, analizės, sisteminį, istorinį ir analitinį metodus yra tyrinėjamos įvairios visiškos materialinės atsakomybės instituto pusės, jas išskaidant ir vėl sujungiant bei darant vienokias ir kitokias išvadas apie šios atsakomybės rūšies kokybinę būseną bei vietą tarp kitų teisinių institutų, reguliuojančių kasdienius santykius visuomenėje.

Siekiant įgyvendinti užsibrėžtą tikslą bei jo įgyvendinimui išsikeltus uždavinius, darbas yra padalintas į tris pagrindines dalis: pirmojoje darbo dalyje aptariami bendrieji materialinės atsakomybės klausimai, kurie turi tiesioginės įtakos visiškos materialinės atsakomybės instituto formavimuisi ir tobulėjimui. Tokiu būdu, apžvelgiamos teisinės atsakomybės, šaltinių ir sampratos problemos, kurios leidžia pereiti prie antrosios darbo dalies, kurioje yra apžvelgiamas visiškos materialinės atsakomybės instituto įtvirtinimas praktikoje – įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Aptariant teisinį reguliavimą pasitelkiamas ir palyginimas su senesniuoju galiojusių reguliavimu bei kitomis, užsienio valstybėmis. Trečiojoje darbo dalyje yra aptariama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika tyrimui aktualiose bylose ir stebimas visų trijų darbą sudarančių elementų tarpusavio santykis.

Šio magistro darbe daroma išvada, kad Lietuvoje egzistuojantis darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės institutas yra aukštos kokybės teisėkūros rezultatas, kuris praktikoje, iš vienos pusės, veikia efektyviai, tačiau iš kitos – nėra populiarus jo naudojimosi prasme. Taip pat egzistuoja gerai veikiantis ryšys tarp Lietuvos teismų, teisės doktrinos ir teisinio reguliavimo, kadangi konfliktų ir teisės spragų nėra daug. Galiausiai pabrėžiama, kad juridinių asmenų vadovų visiška materialinė atsakomybė nėra iki galo sureguliuota, yra pakankamai kebli ir sunkiai taikoma, vietoj dabartinio reguliavimo siūlomas šių asmenų statuso unifikavimas.

Summary

Full Material Liability of Employees

The subject of this master thesis is the legal institute of full material liability of employees under labor law and the aim is to find out its effectiveness and role in the Lithuanian legal system. After Labor Code entered into force in 2003, it marked a new stage of development of labor relations, which had an impact on certain changes for the legal institute of full material liability. After nearly 10 years since the Code entered into force, it is interesting to look at how full material liability is established and functioning in contemporary labor relations.

To analyze effectiveness and role of the legal institute of full material liability, comparative, logical, systemical, historical and analytical methods are used where necessary.

In order to achieve the goal set for this master thesis and fulfill the tasks that help to achieve it, master thesis is divided into three main parts. The first part deals with the general issues of legal liability, legal sources and concept of material liability that directly affect the legal institute of full material liability. In the second part laws and other regulations that affect full material liability of employees are reviewed. The third part deals with the cases and research done by the Supreme Court of Lithuania that are related to the object of the master thesis.

In the end it is concluded that the legal institute of full material liability that exist in Lithuania is a result of high-quality legislation, which on one hand, is working effectively but on the other – is not popular in terms of its use. It is also concluded that there is a good working relationship between the Lithuanian courts, legal doctrine and law enforcement because there are not many legal conflicts or legal gaps. Finally it is stated that the full material liability of executives of entities in Lithuania is not fully tuned, a bit confounding and harder to apply in general, so instead the unification of current regulatory status is proposed.