

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Rolando Žilinsko  
Neakivaizdinio skyriaus IV kurso  
Darbo teisės studijų atšakos studento

MAGISTRO DARBAS

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

Vadovas: as. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2009

## TURINYS

ĮVADAS .....	2
1. Materialinės (darbuotojų) atsakomybės pagal darbo teisę samprata ir ypatumai .....	5
2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos .....	15
2.1. Žala .....	16
2.2. Neteisėta veika .....	21
2.3. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos.....	25
2.4. Kaltė .....	27
2.5. Specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos darbo teisėje .....	31
3. Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys.....	36
3.1. Ribota materialinė atsakomybė.....	36
3.2. Visiška materialinė atsakomybė .....	39
4. Darbuotojų materialinės atsakomybės subjektų palyginimas .....	53
IŠVADOS .....	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	61
SANTRAUKA .....	66
SUMMARY .....	67

## ĮVADAS

*„Vienas žmogus yra laisvas tiek, kiek jo  
laisvė nepažeidžia kitų asmenų laisvės“<sup>1</sup>*

*(Immanuelis Kantas)*

*Temos aktualumas.* Žmogaus teisės, jų įgyvendinimas ir apsauga yra pagrindiniai uždaviniai, keliami tiek pavienėms valstybėms, tiek jų organizacijoms. Tačiau nereikia pamiršti, kad ten, kur egzistuoja teisės, privalo būti ir pareigos. Kitaip tariant, vieno žmogaus teisė visada suponuoja kito žmogaus pareigą.

Asmenys elgiasi pagal tam tikrus visuomenėje priimtus moralinius, teisinius, etinius, paprotinius elgesio modelius ne tik tam, kad taip būtų užtikrinami kitų asmenų interesai, bet ir todėl, kad tokių nuostatų laikymasis garantuoja pareigos kitiems nebuvimą. Tam tikrų gero elgesio standartų nesilaikymas sukuria naują pareigą – atkurti pažeistas teises. Viena iš pagrindinių teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų garantija yra teisinė atsakomybė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad materialinė ir moralinė žala turi būti atlyginama<sup>2</sup>. Tokios žalos padarymas įmanomas įvairiuose teisiniuose santykiuose.

Žalos atlyginimo reikšmė ypač aktuali darbo teisiniuose santykiuose, kurie pasižymi tam tikra specifika. Viena vertus, šiuose santykiuose egzistuoja subjektų ekonominė nelygybė, kuri automatiškai suponuoja silpnesniosios šalies – darbuotojo – apsaugos būtinybę. Darbuotojas yra materialiai priklausomas nuo stipresniosios šalies – darbdavio, kurio mokamas darbo užmokestis yra pagrindinis darbuotojo pragyvenimo šaltinis. Kita vertus, negalima ignoruoti kitos konstitucinės teisės – teisės į nuosavybę. Ją užtikrinti labai svarbu, nes taip saugomi darbdavio interesai. Taigi būtent materialinė darbuotojų ir darbdavio atsakomybė užtikrina šių dviejų skirtingų interesų suderinamumą, įtvirtina kompromisą.

Materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvoje ir Latvijoje turi tam tikrų netikslumų, keistinių dalykų. Tai gali būti paaiškinama tuo, kad įstatymų leidėjai dar nespėjo paruošti visos naujos įstatyminės bazės po nepriklausomybės atgavimo. Neaiškumai, kolizijos atsirado dėl įstatymų, juos įgyvendinančių poįstatyminių aktų keitimo, adaptavimo prie pasikeitusių visuomeninių santykių ar naujų teisės aktų priėmimo. Todėl itin svarbu suprasti, kokia tikroji įstatymų leidėjo valia, tikroji teisės

---

<sup>1</sup> Citata paimta iš: GODA, Gintaras. Procesinės prievartos baudžiamajame procese ribos. Vilnius: Mokslo darbai, *Teisė*. 1997 m. Nr 32. P. 39.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

normų prasmė. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva ir Latvija yra artimos savo teisine sistema, šių dviejų valstybių teisės aktų analizė gali padėti atrasti geresnį tam tikro klausimo reglamentavimą. Šiame darbe kaip tik ir bandoma tą padaryti, kritikuojant esamas nuostatas ir siūlant naujas.

*Temos originalumas.* Paties materialinės atsakomybės instituto analizė nėra naujas dalykas šiame darbe. Tačiau temos originalumas pasireiškia Lietuvos darbo teisės instituto palyginimu su Latvijos teisėje įtvirtintu institutu. Latvija pasirinkta, nes šias dvi valstybes sieja ne tik bendra istorija, panaši kultūra, kalba, bet ir teisės sistema. Kadangi Lietuva ir Latvija yra jaunos valstybės su nauju teisiniu reglamentavimu, įdomu, kuo skiriasi ir kuo panašios minėtų valstybių įstatymų leidėjų pozicijos darbuotojų ir darbdavių žalos atlyginimo klausimais.

*Darbo tikslas.* Šiame darbe siekiama naudojant lyginamąjį metodą, ištirti Lietuvos ir Latvijos darbuotojų atsakomybės institutus, naudojant teorinę ir praktinę medžiagą, nurodyti reglamentavimų trūkumus, pasiūlyti teisės aktų normų tobulinimo variantus.

Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai *uždaviniai*: išsiaiškinti materialinės atsakomybės ir darbuotojų materialinės atsakomybės sampratas ir prielaidas Lietuvos ir Latvijos Respublikose; atskleisti materialinės atsakomybės ypatumus, specifika; ištirti sąlygas, būtinas materialinei atsakomybei atsirasti Lietuvoje ir Latvijoje; išskirti darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis ir subjektus; apžvelgti abiejų valstybių teismų praktiką darbuotojų materialinės atsakomybės klausimu; nurodyti minėto instituto reglamentavimo trūkumus, pateikti siūlymus, kaip pašalinti kolizijas ar panaikinti teisės spragas.

*Objektas* yra Lietuvos darbo teisėje įtvirtinta darbuotojų materialinė atsakomybė ir Latvijos civilinės teisės reguliuojama civilinė darbuotojų atsakomybė, šių atsakomybių sampratų, jų reglamentavimo, taikymo tarpusavio palyginimas.

*Tyrimo metodai.* Tiriant darbuotojų materialinę atsakomybę Lietuvoje bei civilinę atsakomybę Latvijoje pasitelkiami šie mokslinio pažinimo metodai: lyginamasis, loginės analizės, teleologinis, sisteminės analizės, lingvistinis, istorinis.

Lyginamasis metodas taikytas lyginant Lietuvos ir Latvijos Respublikų teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų atsakomybę. Loginės analizės metodas taikytas tiriant

darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų turinį, analizuojant praktinę ir specialiąją medžiagą. Teleologinis metodas taikytas siekiant atskleisti tikruosius įstatymo leidėjo ketinimus reglamentuojant darbuotojų materialinę atsakomybę. Sisteminės analizės metodas taikytas analizuojant darbo ir civilinės teisės normas materialinės darbuotojų atsakomybės kontekste. Lingvistinis metodas taikytas aiškinant Lietuvos ir Latvijos teisės aktuose vartojamus terminus. Istorinis metodas taikytas nurodant materialinės atsakomybės sampratų, sąlygų reglamentavimo pokyčius.

*Svarbiausi šaltiniai.* Svarbiausieji norminiai teisės aktai, kuriais remiamasi darbe: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Latvijos Respublikos Konstitucija, Latvijos Respublikos darbo įstatymas, Latvijos Respublikos civilinis įstatymas, Latvijos Respublikos komercinis įstatymas bei poįstatyminiai aktai. Darbe naudojami ir lietuvių bei latvių mokslininkų – V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, V. Mikelėno, T. Bagdanskio, A. Pranckevičiaus, R. Macijauskienės, K. Torgāns, I. Gailums, A. Bitāns, J. Kalnia, R. Dindune – darbai. Analizuojama ir Lietuvos bei Latvijos Aukščiausiojo Teismo praktika, susijusi su darbuotojų materialine atsakomybe.

## 1. Materialinės (darbuotojų) atsakomybės pagal darbo teisę samprata ir ypatumai

Materialinė atsakomybė yra viena iš teisinių atsakomybių, kuri savo ruožtu, yra viena iš atsakomybės rūšių. Todėl norint suvokti materialinės atsakomybės sampratą, reikia išsiaiškinti, kas yra atsakomybė apskritai, o tada – kaip turi būti suprantama teisinė atsakomybė. Teisė labai glaudžiai susijusi su filosofija, morale, todėl svarbus filosofinis atsakomybės suvokimas. Filosofijos literatūroje atsakomybė aiškinama kaip žmogaus suvokimas, jog jis atsakingas už savo veiksmus ir kad, priklausomai nuo savo veiksmų rezultatų, gali būti giriamas arba smerkiamas. Svarbu tai, kad žmogaus atsakomybei būtina veikimo laisvė, kai žmogus pats pasirenka konkretų savo elgesio variantą, būdą ir supranta savo veikimo laisvę. Moralinė prasme atsakomybė yra asmens požiūris į savo elgesį bei jo pasekmes, asmens suvokimas, kad jo elgesys derinasi arba nesiderina su jo dorovinėmis nuostatomis.<sup>3</sup>

Teisinės atsakomybės ištakos yra asmens galėjimas laisvai pasirinkti savo elgesio variantą. Teisinė atsakomybė grindžiama pasirinkimo laisvės principu – teisine prasme ta laisvė reiškia pasirinkimą tarp teisėtumo ir neteisėtumo. Tas pasirinkimas yra išorinio vertinimo padarinys, asmens elgesys vertinamas pagal tai, ar jis atitinka teisės normų reikalavimus. Taigi teisinė atsakomybė yra išorinis (objektyvus) žmogaus elgesio vertinimas. Teisinės atsakomybės paskirtis – užtikrinti teisinę tvarką, saugoti tam tikras teises vertybes, užtikrinti socialinių santykių dalyvių teisių ir pareigų pusiausvyrą. Vienas iš teisinės atsakomybės požymių – individualumas. Aptariamai atsakomybei atsirasti reikalingos tam tikros sąlygos – teisinės pareigos nevykdymas (netinkamas vykdymas), kaltė, žalingos pasekmės ir priežastinis ryšys. Taigi ši atsakomybė visada individualizuojama. Apibendrinus teisės literatūroje nurodytus įvairius teisinės atsakomybės požymius, būdingus visoms ar beveik visoms teisinės atsakomybės rūšims, galima apibrėžti teisinę atsakomybę kaip teisės pažeidėjui valstybės vardu remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais daromas prievartinis poveikis, kuriuo siekiama garantuoti teisės normų nustatytą teisinę tvarką, atkurti teisių ir pareigų pusiausvyrą, pasireiškiantis teisės pažeidėjo elgesio smerkimu ir teisinių sankcijų (atsakomybės priemonių) taikymu, dėl ko pažeidimą padaręs kaltas asmuo patiria nepalankių moralinio, asmeninio, turinio, fizinio ar organizacinio pobūdžio padarinių.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> MIKELĖNAS V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 3-15.

<sup>4</sup> ŠEDBARAS S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 65.

Lietuvos darbo teisei būdingos šios atsakomybės rūšys:

1. Drausminė atsakomybė.
2. Materialinė atsakomybė.

Drausminė atsakomybė – tai tokia teisinės atsakomybės rūšis, kuri yra taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už netinkamą darbo pareigų vykdymą arba nevykdymą. Ji taikoma tik darbuotojams ir tik tada, kai darbdavys ir konkretus darbuotojas yra susijęs teisiniais darbo santykiais. Drausminė atsakomybė gali būti taikoma darbuotojui tik už jo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą, t.y. priešingą teisei veika, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką – darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojo kaltė galima tyčios arba neatsargumo formų. Drausminė atsakomybė išreiškiama skiriant Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) nustatytas drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo.

Be drausminės atsakomybės, Lietuvos darbo teisėje yra dar viena atsakomybės rūšis, būdinga tik darbo teisei – tai materialinė atsakomybė. Kaip ir bet kuris teisinis institutas, taip ir materialinė atsakomybė darbo teisėje neturi vienintelio ir teisingo apibrėžimo. Kadangi darbo teisinius santykius plačiausiai reglamentuoja DK, svarbu, kokią materialinės atsakomybės sampratą pateikia pats įstatymų leidėjas. Iš DK 245 straipsnyje įtvirtintos nuostatos, galima daryti išvadą, kad materialinė atsakomybė – tai teisės pažeidimo suponuota vieno iš darbo santykių subjektų (darbuotojo ar darbdavio) pareiga atlyginti žalą kitam subjektui dėl savo darbo pareigų neatlikimo arba netinkamo jų atlikimo<sup>5</sup>. Teisinėje literatūroje pateikiamos ir kitos materialinės atsakomybės sąvokos.

V. Nekrašas materialinę atsakomybę apibrėžia kaip valstybės prievartos rūšį, kuri taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turi apsaugos teisinio santykio formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų nukentėjusiai šaliai padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka ir kad būtų apginti nukentėjusios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara, pasmerkti teisės pažeidimai.<sup>6</sup>

R. Macijauskienė materialinę atsakomybę apibūdina kaip pareigą atlyginti nuostolius, kurie atsiranda, kai viena darbo sutarties šalis padaro materialinę žalą kitai šaliai.<sup>7</sup> Panašios pozicijos laikosi ir A. Pranckevičius, kuris nurodo, kad bendriausia prasme materialinė atsakomybė yra vienos iš darbo santykių šalių pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>6</sup> DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 228. NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 10.

<sup>7</sup> MACIJAIUSKIENĖ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: LTU, 2003. P. 6.

<sup>8</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 345.

T. Bagdanskis materialinę atsakomybę lakoniškai apibūdina kaip teisinę atsakomybę, kai darbuotojas įpareigojamas atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo neteisėtų veiksmų arba darbo pareigų neatlikimo.<sup>9</sup> O taip pat pateikia kur kas platesnę ir išsamesnę materialinės atsakomybės sąvoką: materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia interesus, neatlikdamas savo pareigų ar jas atlikdamas netinkamai, kuri turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatytu dydžiu užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą.<sup>10</sup>

Materialinės atsakomybės darbo teisėje klausimo reguliavimas tarptautiniu ir regioniniu lygiu yra labai ribotas. Tarptautiniai teisės aktai darbdavių ir darbuotojų žalos atlyginimo santykius palieka reguliuoti nacionalinei teisei. Tarptautinė darbo organizacija (TDO), Europos Sąjungos institucijos savo priimtuose dokumentuose tiesiogiai materialinės atsakomybės nereglamentuoja, ši sritis paliekama pačių valstybių narių išimtinai kompetencijai.

Svarbu tai, kad darbuotojų ir darbdavio materialinę atsakomybę Lietuvoje pagrindė reglamentuoja DK ir jo XVII skyrius „Materialinė atsakomybė“. Kitų įstatymų normos taikomos subsidiariai, t.y. tik tiek, kiek darbo santykiai, šiuo atveju materialinė atsakomybė, nėra reglamentuojami minėtu specialiuoju įstatymu – DK. Tik išimtiniais atvejais analizuojamam darbo teisės institutui taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) normos. Be to, darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės reglamentavimui svarbūs ir specialūs įstatymai dėl žalos atlyginimo, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau – ABI), kuris numato akcinių bendrovių vadovų padarytos žalos atlyginimo sąlygas ir tvarką. Nereikia pamiršti ir poįstatyminių teisės aktų, kurie yra pagalbinio pobūdžio, nes nustato turtinės žalos atlyginimo įgyvendinimo taisykles.

Latvijos darbo teisėje materialinės atsakomybės sąvoka buvo vartojama iki 2002 metų, kol Darbo įstatymų kodeksas buvo pakeistas Darbo įstatymu. Priėmus naują darbo teisės aktą, pasikeitė ir darbuotojų bei darbdavio materialinės atsakomybės samprata – darbuotojų ir darbdavio atsakomybė tapo civilinės atsakomybės rūšis.

Civilinė atsakomybė Latvijos teisėje suprantama kaip prievolė, kuri atsiranda kaip neteisėtos veikos rezultatas, papildo, pakeičia jau atsiradusią prievolę arba atsiranda iš naujo (delikte) ir kuri pasireiškia pareiga panaikinti arba sumažinti neteisėtos veikos

---

<sup>9</sup> BAGDANSKIS T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą. *Juristas*. 2004. Nr 2.

<sup>10</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 276.



pasekmes atlyginant nuostolius, sumokant turtinę kompensaciją, delspinigius arba kitaip suteikiant pasitenkinimą nukentėjusiajam, kurios įvykdymas garantuojamas valstybės prievartos priemonėmis.<sup>11</sup> Darbo teisės subjektų atsakomybė atsiranda iš darbo sutarties.

Darbuotojų ir darbdavio civilinė atsakomybė – tai prievolė, kuri vienai darbo santykių šaliai sukelia pareigą atlyginti kitai šaliai ar trečiajam asmeniui neteisėta veika padarytą žalą, o kitai šaliai suteikiama teisė reikalauti tokios žalos atlyginimo.

Pažymėtina, kad nors Latvijoje darbuotojų ir darbdavio civilinė atsakomybė yra priskiriama prie civilinės atsakomybės, tačiau sprendžiant žalos atlyginimo klausimą, be Latvijos Respublikos civilinio įstatymo (toliau – Civilinis įstatymas) paraleliai taikomas ir Latvijos Respublikos darbo įstatymas (toliau – Darbo įstatymas). Latvijoje Darbo įstatymo normos, reguliuojančios darbuotojo civilinės atsakomybės pagrindą ir apimtį, yra specialios teisės normos Civilinio įstatymo atžvilgiu.<sup>12</sup> Tam tikriems klausimams reglamentuoti, pavyzdžiui, įmonės valdymo organų atsakomybei, taikomas ir Latvijos Respublikos komercinis įstatymas (toliau – Komercinis įstatymas).

Prielaidos materialinei atsakomybei įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Konstitucija saugo abiejų materialinės atsakomybės subjektų interesus:

1. Konstitucijos 23 straipsnis, įtvirtinantis teisę į nuosavybę ir jos neliečiamumą<sup>13</sup>, suteikia darbdaviui teisę reikalauti teisingos kompensacijos už jo turtui ar turtiniams interesams padarytą žalą, nes ši konstitucinė savininko teisė įtvirtina darbuotojo pareigą atsargiai ir rūpestingai elgtis su darbdavio turtu. Kita vertus, minėta norma įpareigoja ir darbdavį kompensuoti už darbuotojui priklausančio turto sužalojimą ar sunaikinimą bei kitų darbuotojų turtinių interesų pažeidimą.
2. Konstitucijos 48 straipsnis, nustatantis kiekvieno žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą<sup>14</sup>, saugo darbuotojo interesus, nes jam darbo užmokestis dažniausiai yra vienintelis pragyvenimo šaltinis.<sup>15</sup>

Latvijos Respublikos Konstitucija įtvirtina analogiškas nuostatas:

---

<sup>11</sup> TORGĀNS K. *Saistību tiesības I daļa*. Rīga : 2006. P. 205.

<sup>12</sup> 2007 m. kovo 14 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-110/2007.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios.1992, Nr. 33-1014.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> PRANCKEVIČIUS A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*.1999, Nr 33 (2).

1. Konstitucijos 105 straipsnyje nurodoma, kad kiekvienas žmogus turi teisę į nuosavybę. Turtas negali būti naudojamas prieš visuomenės interesus. Nuosavybės teisės gali būti apribotos tik įstatymu.<sup>16</sup>
2. Konstitucijos 106-107 straipsniai nustato, kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti profesiją ir darbo vietą pagal savo gebėjimus ir kvalifikaciją. Kiekvienas darbuotojas turi teisę gauti tinkamą atlyginimą už atliktą darbą, kuris turi būti ne mažesnis nei minimalus, nustatomas valstybės, taip pat savaitinį poilsio laiką ir metinių mokamų atostogų.<sup>17</sup>

Įstatymai, reglamentuojantys tarp darbuotojo ir darbdavio atsiradusius teisinius darbo santykius, paritetiškai nustato teises ir pareigas vienas kito atžvilgiu. Darbdavys negali pažeisti norminiais ir lokaliniais teisės aktais darbuotojui nustatytų teisių, bet darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas nepriekaištingai, laikydamasis nustatytų darbo vidaus tvarkos taisyklių atliktų darbą, dėl kurio atlikimo susitarta sudarant darbo sutartį. Jei darbuotojas dėl savo kaltų veiksmų pažeidžia pareigą tinkamai atlikti darbdavio naudai darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus ir dėl tokio pažeidimo darbdavys patiria neigiamus padarinius, darbdavys turi teisę pareikalauti iš darbuotojo tokių padarinių likvidavimo.<sup>18</sup>

Teisinių santykių, atsirandančių dėl darbo teisės subjektų žalos padarymo, reguliavimo tikslas – darbo sutarties šalių, t.y. darbdavio ir darbuotojo, interesų kompromisas. Valstybės pareiga yra užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės šalies, susijusios su šiais santykiais, teises. Dėl to darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą ir užtikrina darbuotojui darbo užmokestį. Darbdavys taip pat privalo prisiimti tam tikrą riziką arba neigiamus padarinius dėl turto atsitiktinio netekimo ar sugedimo. Be abejo, svarbu tai, kad darbuotojo atsakomybė būtų ribojama, nepažeidžiant darbdavio interesų.<sup>19</sup>

### ***Materialinės atsakomybės atskyrimas nuo kitų atsakomybės rūšių.***

Kadangi materialinė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, svarbu išsiaiškinti, kokiais ypatumais pasižymi būtent nagrinėjama atsakomybė, t.y. kuo materialinė atsakomybė skiriasi nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Skirtumai tarp:

---

<sup>16</sup> Latvijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>>.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Šinkūnaitė v. UAB "Žalgirio lota"* Nr. 3K-3-1238, kat. 7.3.1.

<sup>19</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 234.

1. Materialinės ir drausminės atsakomybės:
  - 1.1. Skiriasi subjektas – materialinės atsakomybės subjektais gali būti ir darbuotojai, ir darbdaviai, o drausminės – tik darbuotojai.
  - 1.2. Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali.
  - 1.3. Drausminės atsakomybės atveju darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, jos buvimą turi įrodyti darbdavys. O esant materialinei atsakomybei, yra atvejų, kai preziumuojama darbuotojo kaltė, t.y. kai sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.
  - 1.4. Įstatyme nustatytas drausminių nuobaudų sąrašas, kuris yra baigtinis, o sąrašo materialinės atsakomybės atveju visai nėra.
  - 1.5. Materialinei atsakomybei atsirasti būtina sąlyga – žalos atsiradimas, o drausminei atsakomybei žala nebūtina, reikalingas tik darbinės pareigos pažeidimas ar netinkamas jos vykdymas.<sup>20</sup>
2. Materialinės ir civilinės atsakomybės:
  - 2.1. Skiriasi subjektai: civilinės atsakomybės subjektu gali būti fiziniai ir juridiniai asmenys. Tuo tarpu materialinės – tik darbo santykių dalyviai – darbuotojas ir darbdavys.
  - 2.2. Skiriasi atsakomybių sąlygos: materialinei atsakomybei atsirasti be bendrųjų sąlygų (žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys, kaltė), kurios yra pakankamos civilinei atsakomybei, reikalingos dar ir dvi papildomos specialiosios sąlygos.
3. Materialinės ir administracinės atsakomybės:
  - 3.1. Skiriasi tikslai: materialinė atsakomybė skirta padarytų nuostolių atlyginimui, o administracinė – nubausti administracinį teisės pažeidimą padariusius asmenis, sulaikyti tokius ir kitus asmenis nuo galimų tolesnių teisės pažeidimų.
  - 3.2. Skiriasi subjektai: administracinės atsakomybės subjektu gali būti fizinis ir juridinis asmenys, o materialinės – tik darbuotojas ir darbdavys.
  - 3.3. Skiriasi subjektai, inicijuojantys atsakomybės taikymą: materialinė atsakomybė taikoma jos subjektų iniciatyva, o administracinė – valstybės iniciatyva.
  - 3.4. Skiriasi atsakomybių taikymo senaties terminai.
4. Materialinės ir baudžiamosios atsakomybės:

---

<sup>20</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.2005. T.1. P. 34.

4.1. Skiriasi tikslai, subjektas, senaties terminai (kaip ir su administracine atsakomybe).

4.2. Skiriasi subjektai, taikantys atsakomybę: baudžiamąją atsakomybę gali taikyti tik teismas, o materialinę – be teismo gali ir kitas darbo ginčą nagrinėjantis organas bei darbdavys.

4.3. Skiriasi atsakomybių padariniai: pritaikius baudžiamąją atsakomybę, atsiranda teistumas, o esant materialinei atsakomybei – atlyginama žala nukentėjusiajai šaliai.

### ***Materialinės atsakomybės rūšys.***

Lietuvoje materialinė atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis: darbuotojo materialinė atsakomybė ir darbdavio materialinė atsakomybė. Toks materialinės atsakomybės skirstymas turi esminę reikšmę, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės. Minėtu aspektu skiriant materialinės atsakomybės rūšis reikia pabrėžti, kad materialinės atsakomybės samprata Lietuvoje daugiau siejama su darbuotojo atsakomybe darbdaviui.<sup>21</sup>

1. Darbdavio materialinė atsakomybė – darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui, padarytą darbdaviui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant.
2. Darbuotojo materialinė atsakomybė - darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui, padarytą darbuotojui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant.

Latvijos teisės aktuose tokio vienareikšmiško skirstymo nėra, tačiau remiantis sistemine darbo teisės normų, mokslininkų darbų analize, galima daryti išvadą, kad Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, pagal subjektus ši atsakomybė skirstoma į darbuotojų ir darbdavių:

1. Darbdavio civilinė atsakomybė - pareiga atlyginti žalą, atsiradusią dėl netinkamų darbo sąlygų sudarymo, taip pat žalą darbuotojo nuosavybei, kurią darbo sutartimi sulygta naudoti darbe.
2. Darbuotojo civilinė atsakomybė - pareiga atlyginti žalą, padarytą darbdaviui dėl darbo neatlikimo, netinkamo atlikimo arba kitų neteisėtų veiksmų, jeigu nėra tai pateisinančių priežasčių.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 61.

<sup>22</sup> KALNIA J. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007. P. 77.

Kadangi šio darbo objektas yra materialinė darbuotojų ir civilinė darbuotojų atsakomybė, todėl nebus gilinamasi į darbdavio materialinės atsakomybės sampratą ir ypatumus, toliau bus apžvelgiama kita materialinės atsakomybės rūšis – darbuotojo materialinė atsakomybė, t.y. savarankiška atsakomybės rūšis, kurios pagrindinis uždavinys – garantuoti visų ar dalies įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų nuostolių atlyginimą.<sup>23</sup> Darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančiomis normomis siekiama nustyti tvarką atlyginant nuostolius, padarytus įmonei, įstaigai ar organizacijai, taip pat auklėjamai veikti darbuotojus, kad jie atsakingiau elgtųsi su jiems patikėtomis materialinėmis vertybėmis, apsaugoti darbuotojų darbo užmokestį nuo neteisingų ir nepagrįstų išskaitymų.<sup>24</sup>

### ***Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai pagal DK***

Pavyzdinis darbuotojo materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas yra nustatytas DK 253 straipsnyje.<sup>25</sup> Jis nėra baigtinis, nes materialinė atsakomybė yra įtvirtinama ir už kitų darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimą. Šis sąrašas tarsi orientyras, padedantis suvokti, kokia veika galima padaryti nuostolių darbdaviui, nurodant įvairius žalos padarymo būdus.

DK 253 straipsnyje numatyti tokie darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai:

1. Turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas). Atsakomybė siejama su žala, kuri atsiranda, kai netenkama turto (tiek kilnojamojo, tiek nekilnojamojo), sumažėja turto vertė (daugiau nei įprastai nusidėvėjus) ir kai turtas sugadinamas (daikto savybės pasikeičia taip, kad jo nebegalima naudoti pagal paskirtį, jis neatlieka jam priskirtų funkcijų).
2. Medžiagų pereikvojimas. Atsakomybė atsiranda, kai tam tikrai produkcijai pagaminti, sunaudojama daug daugiau medžiagų, negu realiai jų reikia.
3. Baudų ir kompensacinių išmokų darbdavio sumokėjimas dėl darbuotojo kaltės. Atsakomybė siejama su darbuotojų teisės aktų pažeidimu, dėl kurio kyla atsakomybė darbdaviui. Baudos sumokėjimas turi būti suprantamas kaip viešosios teisės aktų numatytos baudos atlyginimas.
4. Išlaidų susidarymas dėl sugadintų daiktų. Daikto sugadinimas – tai daikto būklės pakeitimas, kai daikto negalima visiškai arba iš dalies panaudoti

<sup>23</sup> *Darbuotojų materialinė atsakomybė* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vakarai.lt/article.php?id=888>>

<sup>24</sup> MACIJAUSKIENĖ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: LTU, 2003. P. 8.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

pagal paskirtį arba kai naudojant daiktą pagal paskirtį negaunamas tikėtinas rezultatas. Šiuo atveju darbuotojas atlygina sugadinto daikto remonto išlaidas ir negautas pajamas, kurias darbdavys galėjo gauti, jei daiktas nebūtų sugadintas.

5. Netinkamas materialinių vertybių saugojimas. Atsakomybė tiems darbuotojams, kurie yra atsakingi už materialinių vertybių saugojimą. Reikia įvertinti, ar darbdavys sudarė tinkamas sąlygas vertybėms saugoti, ar darbuotojas pranešė darbdaviui apie priežastis, trukdančias užtikrinti materialinių vertybių apsaugą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojams, kurie prarado jiems perduotus naudotis darbe įrankius, drabužius, apsaugos priemones, taip pat kurie prarado medžiagas, pusgaminius ir gaminius gamybos procese, materialinė atsakomybė kyla ne pagal šį punktą, o pagal DK 255 straipsnio 1 dalies 4 punktą.
6. Netinkama materialinių ar piniginių vertybių apskaita. Atsakomybė darbuotojams, kurie atsakingi už materialinių ar piniginių vertybių apskaitą. Apskaita tvarkoma netinkamai, kai nesilaikoma norminių teisės aktų nustatytos apskaitos tvarkymo reikalavimų, t.y. kai pažeidžiami tam tikri norminiai aktai.
7. Priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti nesiėmimas. Atsakomybė atsiranda dėl darbuotojo neveikimo. Šiuo atveju darbuotojas tiesiogiai nesusijęs su žalos padarymu.
8. Kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimas.

Reikia sutikti su V. Nekrašo nuomone, kad DK 253 straipsnio formuluotė, jog „darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą“, padarytą išvardintais būdais, yra nepakankamai tiksli, nes pats žalos padarymo būdas negali sukelti materialinės atsakomybės.<sup>26</sup> Pagal DK 246 straipsnį, reikia visų jame nurodytų sąlygų buvimo. Todėl reikėtų papildyti DK 253 straipsnio formuluotę ir ją išdėstyti taip: „darbuotojas, esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl“ išvardintų būdų.

Tuo tarpu, nei Latvijos norminiai teisės aktai, nei teisinė literatūra, nei teismų praktika neįvardina konkrečių darbuotojų civilinės atsakomybės atveju, kaip tai numatyta DK 253 straipsnyje. Šiuo atveju kritikuotinas toks reglamentavimas, nes pavyzdinis

---

<sup>26</sup> NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 384.

sąrašas padėtų tiek darbo teisės subjektams, tiek patiems teismams labiau suprasti įstatymų leidėjo tikslus.

## 2. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos

Materialinės atsakomybės sąlygos – teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti materialinę atsakomybę kaltajai šaliai. Skiriami juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindas. Juridinį materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindą sudaro darbo įstatymai, kiti teisės aktai, kuriais remiantis kaltajam asmeniui taikoma teisinė atsakomybė. Faktinį atsakomybės pagrindą sudaro būtinųjų juridinių faktų visuma, vadinama juridinių faktų sudėtimi. Juridinis faktas, dėl kurio atsiranda materialinė atsakomybė, yra teisės pažeidimas. Jį sudaro keletas elementų, kurie vadinami materialinės atsakomybės sąlygomis.<sup>27</sup> Visos atsakomybės sąlygos sudaro vieną teisinį reiškinį – teisės pažeidimą (juridinį faktą), kuris ir yra pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti, todėl šios sąlygos yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, o taip pat turi įtakos vertinant kitas sąlygas arba net yra viena kitos egzistavimo prielaida.<sup>28</sup> DK 246 straipsnyje nustatytos aplinkybės lemia tiek darbdavio, tiek darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimą ir galimybę ją taikyti.

Materialinės atsakomybės sąlygos gali būti skirstomos į:

1. Bendrąsias – tokias, kurios yra reikalingos visoms turtinėms atsakomybėms atsirasti:
  - 1.1. Žalos padarymas.
  - 1.2. Žalos padarymas neteisėta veika.
  - 1.3. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.
  - 1.4. Pažeidėjo kaltė.
2. Specialiąsias (papildomas) – tokias, kurios būtinos tam tikros rūšies turtinei atsakomybei atsirasti ir kurios lemia atsakomybės rūšį. Tokios specialiosios sąlygos, individualizuojančios materialinę atsakomybę, yra:
  - 2.1. Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais.
  - 2.2. Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Visos šios sąlygos yra privalomos, ir jei bent vienos iš jų nebūtų, nebūtų ir pačios materialinės atsakomybės.

---

<sup>27</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 347.

<sup>28</sup> NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 18.



Darbuotojų ir darbdavio civilinei atsakomybei Latvijoje atsirasti taip pat reikalingos keturios bendrosios sąlygos: neteisėta veika, žala, priežastinis ryšys, kaltė.<sup>29</sup> Kadangi minima civilinės atsakomybės rūšis yra speciali visos civilinės atsakomybės atžvilgiu, darbuotojų ir darbdavio atsakomybei turi būti taikomos ir specialiosios sąlygos, kurios minimos ir Lietuvos darbo teisėje: darbuotojas ir darbdavys turi būti susieti darbo teisiniais santykiais, o žala atlyginama tik tais atvejais, kai ji susijusi su darbine veikla. Tą įrodo ir Darbo įstatymo 86 straipsnio 3 dalis, kurioje nurodoma, kad jei darbuotojas žalą darbdaviui padaro nusikalstamais veiksmais, nesusijusiais su sutartimi nustatyto darbo atlikimu, tai darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles.<sup>30</sup> Vadinasi, jei veika nebus susijusi su darbine veikla, darbuotojas atsakys pagal bendrąją tvarką. Kitais atvejais žala atlyginama tik vadovaujantis bendrosiomis Civilinio įstatymo taisyklėmis, o Darbo įstatymo nuostatos netaikomos.

Kadangi šiame darbe analizuojama darbuotojo materialinė atsakomybė, toliau bus aptariamos minėtos sąlygos kaip darbuotojo materialinę atsakomybę lemiančios aplinkybės. Šias sąlygas aptarti būtina, nes kiekviena bendroji materialinės atsakomybės sąlyga (žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos, kaltė) turi savų ypatumų.

Remiantis CK 1.1. straipsnio 3 dalimi, kurioje nustatyta, kad šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai<sup>31</sup>, galima daryti išvadą, kad nustatant materialinės atsakomybės sąlygas, gali būti taikomos ir CK nuostatos, jei darbo įstatymai nereglamentuoja tam tikrų klausimų.

## 2.1. Žala

Žala – tai nukentėjusiojo asmens turtinio intereso pažeidimas – jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams.<sup>32</sup> Žala – tai neigiamas poveikis tam tikram objektui, dėl kurio sumažėjo objekto ekonominė vertė, prarandamos jo kokybinės savybės ar objektas visiškai sunaikamas. Piniginė žalos išraiška yra nuostoliai.<sup>33</sup>

Pagal įvairius kriterijus žala gali būti skirstoma į rūšis:

1. Pagal poveikį asmens interesams:

<sup>29</sup> KALNIA J. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007. P. 77 -78.

<sup>30</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492)

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>32</sup> MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 341.

<sup>33</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 138.

- 1.1. Turtinė žala. Kai nukenčia asmens ekonominiai interesai.
- 1.2. Neturtinė žala. Kai nukenčia asmens neturtinės, nematerialios (ekonominės vertės neturinčios) vertybės. Pagal CK 6.250 str., neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.<sup>34</sup> Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui, yra suprantama kaip darbdavio dalykinės reputacijos (verslo reputacijos) pablogėjimas, teismo įvertintas pinigais.<sup>35</sup>
2. Pagal sužalotos ar prarastos vertybės pobūdį:
  - 2.1. Žala turtui.
  - 2.2. Žala asmeniui. Šios žalos porūšis yra neturtinė žala, kuri atsiranda, kai pažeidžiamos tam tikros asmeninės neturtinės vertybės, kurioms pakenkus žala negali būti įvertinta pinigais.<sup>36</sup>
3. Pagal neteisėto veikimo (neveikimo) ir žalos santykį:
  - 3.1. Tiesioginė žala. Tai reali žala, kuri pasireiškia turto netekimu, sužalojimu, išlaidomis, turėtomis turtą atkuriant ar įsigyjant naują, ir panašiai.
  - 3.2. Netiesioginė žala. Tai negautos pajamos, kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdęs savo darbo pareigas.
4. Pagal visiško padarytos žalos kompensavimo galimybę:
  - 4.1. Visiškai kompensuojama. Dažniausiai visiškai žala gali būti kompensuojama, jei žala padaryta turtui.
  - 4.2. Iš dalies kompensuojama. Taip kompensuojami neturtiniai praradimai, nes objektyviais kriterijais neįmanoma neturtinę žalą įvertinti pinigais.

Žala Latvijos įstatymuose įvardijama kaip nuostoliai, t.y. bet koks netekimas, kuris gali būti išreikštas pinigais. Nuostoliai gali būti esami – nukentėjusiojo turto sumažėjimas, arba numatomi – negautas pelnas. Pirmuoju atveju kyla teisė reikalauti

---

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>35</sup> BAGDANSKIS T. Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą. *Vadovo pasaulis*, 2005. Nr. 1

<sup>36</sup> *Ibid.*

kompensacijos, antruoju atsiranda teisė į apsaugą.<sup>37</sup> Yra išskiriamos tokios nuostolių rūšys:

1. Tiesioginiai – tokie nuostoliai, kurie yra natūralus ir neišvengiamas neteisėtos veikos arba neveikimo rezultatas.
2. Netiesioginiai – nuostoliai, kylantys dėl tam tikrų aplinkybių atsiradimo.
3. Atsitiktiniai – nuostoliai, kuriuos sukelia atsitiktinis įvykis ar nenugalima jėga. Šie nuostoliai nėra privalomai atlyginami, nes kai atsitiktinis įvykis trukdo atlikti pareigą, pripažįstama, kad asmuo įvykdė pareigą.

Be to, Latvijos Respublikos civiliniame įstatyme vartojama moralinės žalos sąvoka, kuri reiškia fizinės ar dvasinės kančias, sukeltas neteisėtų veiksmų nukentėjusiojo neturinių teisių ar interesų atžvilgiu. Moralinė žala neturi būti įrodinėjama, jei ji buvo padaryta gyvybei, sveikatai, moralei, lytiniam neliečiamumui, laisvei, garbei, orumui arba šeimai ar vaikui. Visais kitais atvejais reikia įrodinėti jos buvimą.<sup>38</sup>

Prieš įsigaliojant naujajam DK materialinė darbuotojų atsakomybė buvo reglamentuota Darbo įstatymų kodeksu (toliau – DĮK). Jo 142 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad materialinė darbuotojų atsakomybė kyla tik, kai padaroma tiesioginė tikroji žala.<sup>39</sup> Tikrąją tiesioginę žala buvo laikomas turto netekimas, turto vertės sumažėjimas, išlaidos, turėtos dėl turto atstatymo arba naujo įsigijimo, sumos, kurios buvo išmokėtos be pagrindo arba dėl buvusio teisės pažeidimo, ir panašiai. Negautos pajamos taikant darbuotojų materialinę atsakomybę nebuvo atlyginamos.<sup>40</sup> Naujajame DK įstatymų leidėjas praplėtė žalos sąvoką, nuroydamas, kad nustatant darbuotojų padarytus nuostolius, reikia įskaičiuoti ir dėl pažeidimo negautas pajamas.

Pareiga įrodyti ir pagrįsti darbuotojo padarytą žalą tenka darbdaviui, nes žala nėra preziumuojama. Padarytų nuostolių dydį darbdavys nustato vadovaudamasis bendro pobūdžio norminiais teisės aktais, kitais dokumentais ir visais kitais civiliniame procese leidžiamais įrodymais: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais ir ekspertų išvadomis ir kt.<sup>41</sup>

DK 250 straipsnis nurodo, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą.<sup>42</sup> Vadinasi, kiekvieną kartą, kai darbuotojas padaro darbdaviui neturtinę žalą, darbuotojas ją turi atlyginti. Nors DK yra pagrindinis norminis teisės aktas,

<sup>37</sup> Latvijos Respublikos civilinis įstatymas. Latvijas vestnesus, 1992.

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

<sup>40</sup> NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 19.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

kuris reglamentuoja darbo santykius, vis dėlto pats DK 250 straipsnis nukreipia į CK, kuris darbo teisiniams santykiams gali būti taikomas subsidiariai ir ta apimtimi, kurią leidžia DK: neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK.<sup>43</sup> Neturtinė žala gali būti atlyginama tik pinigine kompensacija. Darbuotojo padaryta neturtinė žala darbaviui nebūtinai turi būti susijusi su darbdaviui padaryta turtine žala. Turtinei žalai atlyginti galimi trys pagrindiniai būdai: atlyginama sunaikinto turto vertė; vietoj sunaikinto turto nukentėjusiajam perduodamas tokios pat kokybės ir rūšies daiktas; sužaloto daikto pataisymas arba jo pataisymo išlaidų atlyginimas pinigais.<sup>44</sup>

Nustatant padarytą žalą turtui pinigais, reikia taikyti objektyvųjį ir subjektyvųjį nuostolių apskaičiavimo metodus. Objektyvusis – kai nustatoma sunaikinto ar sugadinto turto rinkos vertė, subjektyvusis – kai apskaičiuojamos negautos pajamos. Nuostoliai, pagal galimybę tiksliai apskaičiuoti jų dydį, gali būti skirstomi į bendruosius – kai žalos dydžio neįmanoma tiksliai įvertinti pinigais ir ji preziumuojama – ir specialiuosius – kai žalos dydis gali būti tiksliai apskaičiuojamas.

Nustatant atlygintinų nuostolių dydį taip pat taikoma nuostolių sumažinimo doktrina – jei žalą padaręs asmuo įrodo, kad nukentėjusysis pats dėl savo nerūpestingumo, neatidumo ar aplaidumo sudarė sąlygas žalai atsirasti ar padidėti, tai žalos atlyginimas mažinamas arba nuo atsakomybės apskritai atleidžiama. Pats nukentėjusysis yra įpareigojamas stengtis, kad nuostoliai neatsirastų ar nepadidėtų.<sup>45</sup>

Norint apskaičiuoti negautas pajamas, reikia atsižvelgti ne į tas pajamas, kurias darbdavys tikėjosi gauti, bet į tas, kurios analogiškomis aplinkybėmis buvo gaunamos. Skaičiuojant negautas pajamas turi būti atmetamos išlaidos, kurias būtų turėjęs darbdavys, pavyzdžiui, mokesčiai, kitokios išlaidos ir panašiai. Šios pajamos turi būti realios, o ne tikėtinos. Dėl to būtina atsižvelgti į realias darbdavio galimybes gauti tokias pajamas, jo pasiruošimą ir priemones, kurių ėmėsi siekdamas gauti tokias pajamas.

Jei žala padaroma tyčia, reikia atlyginti tiek tiesioginius nuostolius, tiek negautas pajamas, tiek dėl to turėtas papildomas išmokas. Kai dėl darbuotojo veiksmų padaroma žala turtui, nustatant nuostolių dydį reikia atsižvelgti į turto nusidėvėjimą, nes nusidėvėjimas mažina turto vertę, o jį sužalojus – ir padarytų nuostolių sumą. Atlygintinos žalos dydis gali mažėti ir atsižvelgiant į leistinus nuostolius pagal nustatytas normas. Leistini nuostoliai – tai nuostoliai, kurie susiję su tam tikrų turtinių vertybių fizinėmis ar cheminėmis savybėmis ir darbo su jomis pobūdžiu. Be to, turto vertė ir jam

---

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>44</sup> MIKELĖNAS V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 180.

<sup>45</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 141.

padarytos žalos dydis gali mažėti dėl jo ankstesnio sužalojimo, pavyzdžiui, dėl gaminamų produktų broko.<sup>46</sup>

Žalai, kilusiai iš darbo teisinių santykių, atlyginti galioja bendra taisyklė, kad kai žalą padaro darbuotojas darbdaviui, taikoma ribota atsakomybė, išskyrus įstatymų numatytus atvejus (apie ribotą ir visišką materialinę atsakomybę žr. 3.1. *Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys*).

Kai darbuotojas, vykdydamas darbo pareigas, padaro žalą tretiesiems asmenims, darbdavys yra atsakingas tretiesiems asmenims už darbuotojo padarytą žalą. Nukentėjusiajai trečiajai šaliai nuostolius atlygina darbdavys. Tokiu atveju darbdavys įgyja teisę iš kalto darbuotojo išieškoti trečiajai šaliai išmokėtas sumas. Ši teisė vadinama regresio teise.<sup>47</sup> Galimybė darbdaviui gauti žalos atlyginimą pagal regresinius reikalavimus numatyta DK 257 straipsnio 4 dalyje. Atlygintinos žalos dydis yra lygus dydžiui, į kurį darbdavys įgijo teisę regresio tvarka<sup>48</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą, kurioje buvo nustatyta, kad ieškovą darbdavį su kitu asmeniu siejo civilinė sutartis, kurios vykdymas buvo užtikrintas bauda. Bauda yra viena iš netesybų formų. Netesybos yra mokamos už sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Sutartyje buvo numatyta, kad už ieškovo neblaivių darbuotojų pasirodymą AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanijos“ teritorijoje yra mokama bauda. Kadangi įsipareigojimas buvo pažeistas, tai bauda buvo sumokėta. Ieškovas siekė prisiteisti sumokėtą baudą iš atsakovo kaip žalos atlyginimą. Tačiau byloje nėra duomenų, kad neblaivus atsakovas būtų padaręs darbdaviui tiesioginių nuostolių, taip pat nėra įrodymų apie ieškovo negautas pajamas dėl atsakovo padaryto pažeidimo - atvykimo neblaiviam į darbą. Tuo tarpu regresinis reikalavimas darbuotojui gali būti pareikštas, jeigu yra nustatomas bent vienas darbuotojo materialinės atsakomybės už žalą atvejais pagal DK 253 straipsnį.<sup>49</sup>

Svarbu pažymėti, kad kaltasis darbuotojas nebūtinai privalo darbdaviui atlyginti visą už darbuotojo neteisėtą veiką darbdavio išmokėtą sumą tretiesiems asmenims. Šiuo atveju darbuotojui taikomos bendrosios materialinės atsakomybės taisyklės – darbuotojas atsako ribotai (DK 254 straipsnis). Darbuotojas visiškai atsako tik specialiai numatytais atvejais (DK 255straipsnis).

<sup>46</sup> NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 400-401.

<sup>47</sup> BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*// Juristas. 2004. Nr 2.

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>49</sup> 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Laugina" v. R.Vaitkus. Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, neabejotina, kad pagal galiojančius teisės aktus žalos atsiradimas yra privaloma sąlyga darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti. Su tuo nesutinka dr. T. Bagdanskis, kuris teigia, kad toks materialinės atsakomybės siejimas išimtinai su žalos padarymu yra nepagrįstas, nes atsakomybė galima ir kita forma.<sup>50</sup> Žalos atsiradimas yra būdingas deliktinei atsakomybei, kuri pasireiškia tik nuostolių atlyginimu. Sutartinė atsakomybė gali pasireikšti ir nuostolių atlyginimu, ir netesybomis. DK numato galimybę darbdaviui iš darbuotojo gauti nuostolių kompensavimą, tačiau nenumato galimybės reikalauti netesybų. Taigi, lyg ir darytina išvada, kad materialinė (tiek darbuotojų, tiek darbdavio) atsakomybė yra civilinės deliktinės atsakomybės atitikmuo. Deliktinės civilinės atsakomybės pagrindu yra teisinės pareigos, numatytos teisės aktuose, pažeidimas, o sutartinės civilinės atsakomybės pagrindas – sutartyje numatytos teisinės pareigos pažeidimas. Taigi, jei sutiktume su išvada, kad materialinė atsakomybė atitinka deliktinę civilinę atsakomybę, sutiktume su dar viena išvada, kad negalimi darbo sutarties šalių susitarimai dėl atsakomybės. Bet juk patys darbo santykiai, kurių institutas yra materialinė atsakomybė, yra sutartinio pobūdžio, nes pagrindas jiems atsirasti yra darbo sutartis. Be to, DK 256 straipsnis leidžia materialinės atsakomybės subjektams sudaryti dar vieną sutartį – visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Taigi iš visko, kas aptarta, darytina priešinga išvada – darbuotojo materialinė atsakomybė atitinka sutartinės atsakomybės požymius. Todėl turi būti tikslinama DK norma, kad materialinei atsakomybei atsirasti visais atvejais reikia visų DK 246 str. nurodytų sąlygų.

## 2.2. Neteisėta veika

Neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą galima apibrėžti kaip darbuotojo veiką, kuria pažeidžiamos darbo pareigos, darbo santykio subjektams nustatytos DK ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje bei kituose susitarimuose, nors įstatymų ir nenustatytuose, bet jiems neprieštaraujančiose, taip pat kituose aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojo darbą.<sup>51</sup> Darbuotojo neteisėta veika – tai toks darbuotojo elgesys, dėl kurio pažeidžiamos jo darbo pareigos, nustatytos įstatymuose, darbo tvarkos taisyklėse, pareigybių aprašymuose, administracijos įsakymuose ir kituose aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojo darbą. Neteisėta veika įvyksta, kai darbuotojas, priešingai nei nustatyta aktuose, reglamentuojančiuose jo darbą,

<sup>50</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 65.

<sup>51</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 279.

neatlieka tam tikrų veiksmų, kuriuos pagal darbo veiklos pobūdį turėjo atlikti.<sup>52</sup> Svarbu pažymėti, kad neteisėtos veikos sąvoka nėra įtvirtinta nei DK, nei Darbo įstatyme.

Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjekcinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjekcinės teisės įgyvendinimas, kai prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims.<sup>53</sup>

Neteisėta veika pagal pažeistos pareigos pobūdį gali pasireikšti dviem būdais:

1. Neteisėtu veikimu – atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti. Veikimas – aktyvūs asmens veiksmai, pažeidžiantys nustatytas teises ir pareigas.
2. Neteisėtu neveikimu – atsakomybė atsiranda neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos. Neveikimas – pasyvus pažeidėjo elgesys, kai esant tam tikroms sąlygoms nesiimama priemonių užkirsti kelią žalai atsirasti.

Neteisėtam veiksmui būdinga tai, kad juo pažeidžiama teisės norma ir nukentėjusiojo subjektyvinė teisė. Šie abu momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir yra būtini, kad būtų galima taikyti materialinę atsakomybę.<sup>54</sup>

Neteisėta veika gali būti tik toks pareigos pažeidimas, kai ta pareiga yra teisėta. Kai asmuo įpareigojamas daryti tai, kas draudžiama, atsisakymas atlikti tokią pareigą negali būti laikomas neteisėtu elgesiu.

Vokietijos teisės doktrinoje yra suformuluota objektyvaus ir subjektyvaus neteisėtumo teorija, kurios esmė – darbuotojas neturi atsakyti už padarytą žalą, jei ta žala atsirado dėl jo veiksmų, kurie atitiko tam tikru metu galiojančius standartus. Taigi ne kiekvienas veiksmas, sukėlęs žalą, gali būti laikomas neteisėtu.<sup>55</sup>

Pareiga įrodyti darbuotojo padarytą žalą jo neteisėtais veiksmais tenka darbdaviui.

Kiekvienu atveju nustatant neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą turi būti įvertinama, ar nėra veikos neteisėtumą pašalinančių aplinkybių. Šių aplinkybių egzistavimą turi įrodyti pats asmuo, kuris siekia išvengti atsakomybės už padarytą žalą. Nors šių aplinkybių sąrašas DK nėra nurodytas, reikėtų vadovautis CK, kurio 6.253 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad civilinė atsakomybė netaikoma, taip pat asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės šiais pagrindais: dėl nenugalimos jėgos, valstybės veiksmų, trečiojo asmens veiksmų, nukentėjusiojo asmens veiksmų,

---

<sup>52</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 98.

<sup>53</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 279.

<sup>54</sup> NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 24.

<sup>55</sup> MIKELĖNAS V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 135.

būtiną reikalingumą, būtiną gintis, savigną.<sup>56</sup> Materialinei atsakomybei ir darbuotojų bei darbdavio civilinei atsakomybei taikyti turi įtakos šios aplinkybės:

1. Nenugalima jėga (*force majeure*). Tai neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti bei jos kontroliuoti, pavyzdžiui, gamtos reiškiniai (žemės drebėjimai, audros, potvyniai), ar žmonių sukeltos aplinkybės, kurių nebuvo galima numatyti ir kontroliuoti (karai, riaušės). Ši aplinkybė naikina veikos neteisėtumą, nes jos neįmanoma numatyti, išvengti ir kontroliuoti. Tačiau svarbu ir paties asmens veiksmai: jei jis savo veikimu ar neveikimu nulėmė minėtos aplinkybės atsiradimą, tokia aplinkybė negali būti pripažinta kaip *force majeure*.
2. Būtinasis reikalingumas. Tai tokie asmens veiksmai, kuriais padaroma žala, bet taip išvengiama dar didesnės žalos nukentėjusiajam ar trečiajam asmeniui. Tai tarsi sankirta teisėtų interesų, nes žala padaroma niekuo dėtiems asmenims ar turtui. Svarbiausias momentas – žala kitiems asmenims ar turtui padeda išvengti dar didesnės žalos. Kiekvienu atveju turi vykti vertybių svėrimas. Būtiną reikalingumą teisėtumui reikalingos šios sąlygos:
  - a. Realus pavojus.
  - b. Neišvengiamas ir kitomis priemonėmis nepašalinamas pavojus.
  - c. Padaroma žala padaryta mažesnė nei išvengtoji.
3. Būtiną gintis. Tai veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsinosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtinąsios ginties ribos. Būtiną gintis yra teisėta, jei:
  - 3.1. Užpuolimu (kėsinosi) siekiama pažeisti svarbius interesus.
  - 3.2. Užpuolimas (kėsinimasis) realus ir neišvengiamas, neteisėtas.
  - 3.3. Gynyba atitinka užpuolimo (kėsinosi) pobūdį ir pavojingumą.
4. Savigną. Tai asmens veiksmai, kuriais jis teisėtai priverstinai įgyvendina savo teisę, kai neįmanoma laiku gauti kompetentingų valstybės institucijų pagalbos, o nesiėmus savignąs priemonių teisės įgyvendinimas taptų negalimas arba iš esmės pasunkėtų. Tačiau asmuo, panaudojęs savigną neteisėtai ar be pakankamo pagrindo, privalo atlyginti padarytą žalą.

---

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.



Vienas iš DK įtvirtintų savignos būdų yra streikas, kurio metu darbuotojai nėra atsakingi už darbdaviui padarytą žalą.

5. Nukentėjusiojo asmens veiksmai. Tai tokie veiksmai, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsiranda ar padidėja nuostoliai. Jei žala atsiranda dėl nukentėjusiojo veiksmų, tai nėra priežastinio ryšio tarp žalos ir atsakovo veiksmų arba nėra atsakovo kaltės.<sup>57</sup>

Materialinei atsakomybei taip pat taikoma ir CK 6.253 straipsnio 9 dalyje nustatyta norma, kad kiti atleidimo nuo atsakomybės ar jos netaikymo pagrindai gali būti numatyti kituose įstatymuose ar šalių susitarimuose.

Anksčiau galiojusio DĮK 142 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, kad neleidžiama reikalauti, jog darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos.<sup>58</sup> Normali ūkinė rizika suprantama kaip apimanti šias sąlygas:

1. Veiksmai turi atitikti šiuolaikines žinias ir patirtį;
2. Užsibrėžtas tikslas negalėjo būti pasiektas kitomis priemonėmis;
3. Imtasi priemonių žalos atsiradimui užkirsti;
4. Rizikos objektas yra turtas, o ne žmogaus gyvybė ar sveikata.<sup>59</sup>

Latvijoje ir dabar darbuotojas neatlygina žalos, jeigu žala atsirado dėl normalios ūkinės rizikos. Darbo įstatymo 86 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbuotojas, kurio darbas susijęs su padidinta žalos atsiradimo rizika, bus atsakingas darbdaviui tik tais atvejais, kai žala buvo sukelta tik tyčiniaisiais veiksmais arba dėl didelio neatsargumo.<sup>60</sup> Tuo tarpu dabar galiojančiame DK nebėra nuostatos, kad ūkinė rizika turėtų būti laikoma aplinkybe, kuri pašalina darbuotojo veikos neteisėtumą. Toks reglamentavimas yra ydingas, kadangi tinkamo gamybos proceso ir ūkinės apyvartos užtikrinimas yra darbdavio pareiga, nes tai susiję su normalia gamybine ir ūkine rizika. Neturėtų būti reikalaujama iš darbuotojo materialiai atlyginti žalą, atsiradusią dėl įmonės normalios gamybinės ir ūkinės rizikos. Darbuotojas neturi atsakyti, jei nuostoliai atsiranda siekiant darbdaviui naudoti ir jei jų išvengti kitomis priemonėmis yra neįmanoma.

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

<sup>59</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 104.

<sup>60</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

### 2.3. Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos

Darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, jei yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Padaryta žala atsiranda būtent dėl neteisėtos darbuotojo veikos – yra šių dviejų sąlygų tiesioginė arba lemiama sąsaja. Paprasčiau tariant, priežastinis ryšys tarp darbuotojo elgesio ir žalos reiškia, kad pirma buvo darbuotojo veiksmai (neveikimas), o tik tada atsirado žala, kuri yra darbuotojo elgesio rezultatas. Priežastinio ryšio analizavimas leidžia nustatyti, dėl kieno veikos ir kokio dydžio žala atsirado.

Latvijoje priežastimi laikomas toks reiškinyss arba reiškinių visuma, kuri esant tam tikroms aplinkybėms tiesiogiai lemia kito reiškinių atsiradimą. Priežastinis ryšys atsiranda tais atvejais, kai kai vienas reiškinyss nulemia kitą būtiną reiškinį. Pirmasis reiškinyss yra vadinamas priežastimi, o antrasis – pasekmėmis.<sup>61</sup> Išskiriami šie priežasties požymiai:

1. Objektyvumas ir visuotinumas;
2. Reikalingumas ir vienareikšmiškumas;
3. Nuoseklumas.<sup>62</sup>

Šiuolaikiniame teisės moksle egzistuoja ne viena priežastinio ryšio teorija. Kadangi DK nėra tiesiogiai nurodyta, kokia teorija reikia vadovautis, reikia išsiaiškinti, kokia priežastinio ryšio teorija įtvirtinta CK. CK 6.247 strapyssnyje nurodyta, kad turi būti atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmais, nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų rezultatu.<sup>63</sup> Komentuojama norma nereikalauja, kad skolininko elgesys būtų vienintelė nuostolių atsiradimo priežastis. Todėl priežastiniam ryšiui konstatuoti užtenka to, kad skolininko elgesys būtų pakankama nuostolių atsiradimo priežastis, nors ir ne vienintelė. Tačiau negalimas pernelyg didelis skolininko ir padarytų nuostolių atotrūkis. Daroma išvada, kad CK įtvirtinta lankstaus priežastinio ryšio teorija.<sup>64</sup> Taigi, norint taikyti darbuotojų materialinę atsakomybę, reikia įrodyti, kad darbuotojo elgesys yra pakankama, nors ir ne vienintelė, žalos atsiradimo priežastis. Tačiau darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti neužtenka, atsitiktinio priežastinio

<sup>61</sup> AUTORU KOLEKTĪVS, DARBA GRUPAS VADĪTĀJS DOC. DR.IUR: I.KRASTIŅŠ. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.P. 43.

<sup>62</sup> TORGANS K. *Civilinės atsakomybės sąlygos* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://64.233.183.104/search?q=cache:1Rn0rwoT0gJ:home.lanet.lv/~gunarss/parskata%2520lekc/saistibu%2520ties/Civilt%2520atb%2520pamati%2520un%2520apm%C4%93rs.ppt+K.Torg%C4%81ns.+%E2%80%9ESaist%C4%ABbu+ties%C4%ABbas+I%E2%80%9D+,+205.+lpp&hl=lv&ct=clnk&cd=1>>.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>64</sup> MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 338.

ryšio, t.y. kai darbuotojo padarytas pažeidimas sukelia tik abstrakčią neigiamų padarinių galimybę.

Priežastinis ryšys Lietuvos teisėje gali būti dvejopas:

1. Tiesioginis – kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala.
2. Netiesioginis – kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala. Netiesioginis priežastinis ryšys nebūtinai sukelia žalą, o yra sąlyga ją sukelti. Darbuotojo neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę.

Pagal Latvijos įstatymus priežastinis ryšys gali būti:

1. Tiesioginis – žala yra natūralus ir neišvengiamas neteisėtos veikos rezultatas.
2. Netiesioginis – žalą lemia tam tikrų aplinkybių ar santykių atsiradimas.
3. Atsitiktinis – žala atsiranda dėl atsitiktinio įvykio ar nenugalimos jėgos.<sup>65</sup>

Darbo įstatymuose nustatyta, kad pareiga įrodyti priežastinio ryšio buvimą tarp darbuotojo neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos tenka nukentėjusiajam, t.y. darbdaviui.

Pripažįstama, kad norint įrodyti priežastinio ryšio egzistavimą, reikia nustatyti, kad:

1. Darbuotojas turėjo teisinę pareigą;
2. Teisinė pareiga buvo pažeista;
3. Šiuo pažeidimu buvo padaryta žala;
4. Nėra kitų pašalinių įvykių, kurie galėjo nutraukti priežastinio ryšio grandinę.

Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti reikia išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios turėjo įtakos žalos atsiradimui. Tiesioginis ryšys visada teisiškai reikšmingas darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti, o netiesioginis priežastinis ryšys teisiškai reikšmingas tik, kai specialiuose norminiuose aktuose nustatyta, kad toks ryšys yra pakankamas darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti.

Latvijoje darbuotojo civilinei atsakomybei atsirasti reikia konstatuoti tiesioginį priežastinį ryšį, t.y. būtina nustatyti, jog darbuotojo neteisėta veika tiesiogiai lėmė žalos darbdaviui atsiradimą.<sup>66</sup>

Teisės literatūroje diskutuojama, ar nereikėtų atskiriems subjektams diferencijuoti atsakomybės dydį pagal faktines aplinkybes, t.y. ar skirtingiems darbo teisės subjektams nereikia taikyti skirtingų priežastinio ryšio teorijų. Reikia sutikti, kad sprendžiant dėl

---

<sup>65</sup> BITĀNS A. *Civiltiesiskā atbildība un tās veidi*. Rīga: AGB, 1997. P. 34.

<sup>66</sup> *Ibid.*

darbuotojo materialinės atsakomybės, dažniau turėtų būti taikoma tiesioginio padarinio teorija, kuri reiškia, kad atsakomybės taikymas apribojamas atsižvelgiant į tiesioginius žalą padariusio darbuotojo veiksmus.

## 2.4. Kaltė

Ketvirtoji būtinoji darbuotojo materialinės atsakomybės sąlyga pagal DK 246 straipsnį yra darbuotojo kaltė. Kaltės sąvoka darbo įstatymuose nėra pateikta, todėl, kaip minėta, turi būti vadovaujamosi CK. Šio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta kaltės samprata: laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.<sup>67</sup> Šioje normoje įtvirtinta objektyvi kaltės samprata, pagal kurią žalą padariusio asmens elgesys vertinamas pagal objektyvius elgesio standartus, t.y. tokio asmens elgesys vertinamas remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus (*bonus pater familias*) elgesio standartu.<sup>68</sup> Paprasčiau tariant, reikia atsakyti į klausimą, kaip apdairus, rūpestingas, atidus žmogus būtų pasielgęs tokiomis pačiomis aplinkybėmis? Jei toks asmuo būtų pasielgęs kitaip ir žalos išvengęs, tai žalą padaręs asmuo pripažįstamas kaltu. O jeigu tokioje pačioje situacijoje žalos išvengti nepavyktų ir apdairiam, rūpestingam, atidžiam žmogui, žalą padariusio asmens kaltės nėra.

Civilinė atsakomybė yra turtinė, pirmiausia kompensavimo pobūdžio, todėl kaltė civilinėje teisėje suprantama kitaip, negu teisės šakose, reguliuojančiose asmeninio poveikio siekiančių sankcijų taikymą. Civilinėje teisėje nėra svarbus žalą padariusio asmens veiksmų vidinis vertinimas, asmens požiūris į savo veiksmus. Į pirmą eilę iškeliamas žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykis. Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus.<sup>69</sup>

Manoma, kad darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, asmens, šiuo atveju darbuotojo, kaltė turi būti suprantama objektyviai – žalą padariusio asmens elgesys vertinamas pagal objektyvius elgesio standartus. Tokia kaltės samprata priimtina darbo teisėje, kadangi darbo teisė yra privatinės teisės šaka, be to, darbo teisėje atsakomybė yra kompensacinio pobūdžio, taip nepažeidžiami principai dėl visiško žalos atlyginimo.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>68</sup> MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003, P. 339.

<sup>69</sup> 2001 m. vasario 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Lietuvos energija“ v. V. Lapinskas. Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.

Todėl kalte turi būti pripažįstamas darbuotojo nesugebėjimas elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis. Sprendžiant darbuotojo kaltės klausimą, būtina taikyti protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartą. Teisiškai reikšmingas yra ne pažeidėjo požiūris į savo veiksmus ir jų padarinius, bet jo elgesio atitikimas objektyviesiems elgesio standartams.<sup>70</sup>

Reikia pasakyti, kad aptariama objektyvaus kaltės aiškinimo doktrina civilinėje ir darbo teisėje buvo įtvirtinta, tik įsigaliojus naujiesiems CK ir DK. Ankstesnėje darbo teisės literatūroje kaltės samprata buvo kitokia – kaltė buvo aiškinama kaip psichinis asmens santykis su neteisėta veika ir jos padariniais. Kaltė buvo traktuojama kaip paties asmens vidinis įsitikinimas ir jo požiūris į daromą veiką. Taigi kaltė darbo teisės teorijoje buvo suprantama kaip subjektyvaus pobūdžio materialinės atsakomybės sąlyga.

Kaltė, pagal CK 6.248 straipsnį, gali pasireikšti dviem formomis:

1. Tyčia – toks asmens elgesys, kuriuo valingai siekiama padaryti žalos arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti.
2. Neatsargumas – toks asmens elgesys, kuris nėra pakankamai apdairus, rūpestingas ir atidus, neatitinka protingumo kriterijų. Neatsargumas gali būti skirstomas į:
  - 2.1. Didelį neatsargumą – paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas.
  - 2.2. Paprastą neatsargumą – griežtesnių rūpestingumo taisyklių nepaisymas.

Latvijos teisės aktai taip pat išskiria šias kaltės formas – tyčią ir neatsargumą. Tyčia aiškinama kaip bet koks tyčinis, sąmoningas žalos padarymas. Neatsargumas skirstomas į dvi rūšis: šiurkštų ir lengvą neatsargumą. Neatsargumas yra šiurkštus, jeigu kas nors veikia didžiausiu mastu lengvabūdiškai ir neatidžiai arba jam patikėtais svetimais daiktais ir reikalais rūpinasi mažiau negu savo paties, ar imasi tokios veiklos, kurios kenksmingumas ir pavojingumas negalėjo ir neturėjo būti jam nežinomas. Savo ruožtu lengvu neatsargumu laikomas tokio rūpestingumo ir stropumo, kokio apskritai privalo laikytis sąžiningas ir rūpestingas šeimininkas, trūkumas.<sup>71</sup> Pažymėtina, kad pagal Latvijos įstatymus, šiurkštus neatsargumas prilyginamas tyčiai.

Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamentas sprendė dėl darbuotojo civilinės atsakomybės už nuostolius, padarytus dėl kelių eismo įvykio. A. T., dirbdamas pas ieškovę automobilių vairavimo instruktoriumi, atlikdamas

<sup>70</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 214-215.

<sup>71</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

mokomąjį važiavimą su kursų klausytoju, sukėlė kelių eismo įvykį, dėl kurio buvo pažeistas ieškovui priklausantis automobilis „Opel Vectra“, ir ieškovui padaryti 1461,49 LVL dydžio nuostoliai. Valmieros rajono Policijos valdybos Viešosios tvarkos policijos Kelių policijos viršininko sprendimu atsakovas buvo pripažintas kaltu sukėlus kelių eismo įvykį ir jam pareikštas įspėjimas. Atsakovas atsisakė savanoriškai padengti nuostolius. Su atsakovu nutraukta darbo sutartis pagal jo prašymą atleisti iš darbo, nuostoliai neatlyginti. Įvertinęs byloje esančius įrodymus dėl įvykusio kelių eismo įvykio aplinkybių ryšium su ieškovo paaiškinimais, teismas pripažino, kad transporto priemonės vairuotojo – automobilių vairavimo instruktoriaus A. T. elgesys nėra šiurkštus neatsargumas, kad jo elgesys nebuvo didžiausiu mastu lengvabūdiškas ar neatidus. Teismas pripažino, kad konkrečiomis aplinkybėmis atsakovas nėra didžiausiu mastu lengvabūdiškai ar neatidžiai ignoravęs kokių nors saugos priemonių, kad jis negalėjo imtis kokių nors priemonių, kurios leistų išvengti kelių eismo įvykio ir nuostolių padarymo darbdaviui. Jeigu nekonstatuojamas šiurkštus atsakovo neatsargumas vykdant savo darbo pareigas padidėjusios rizikos sąlygomis, įstatymuose nenumatyta galimybė išieškoti nuostolius iš darbuotojo.<sup>72</sup>

Toks neatsargumo skirstymas yra reikšmingas mišrios kaltės atveju, nustatytu DK 247 straipsnyje, kai žalos atlyginimas mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas, jeigu žalos atsiradimui įtakos turėjo paties nukentėjusiojo kaltė<sup>73</sup>. Darbuotojui padarius žalą darbdavio turtui, žalos atlyginimo dydis gali būti atitinkamai mažinamas pagal darbdavio kaltę.

Latvijos darbo teisėje taip pat egzistuoja mišrios kaltės institutas. Pagal Darbo įstatymo 87 straipsnio 1 dalį, darbuotojas visiškai arba iš dalies atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės dėl darbdaviui padarytos žalos, jeigu pats darbdavys yra atsakingas už atsiradusius nuostolius dėl netinkamų nurodymų davimo ar nesugebėjimo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas.<sup>74</sup> O Darbo įstatymo 87 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbuotojas gali būti visiškai arba dalinai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės, jei darbdavys neįspėjo darbuotojo dėl nuostolių atsiradimo rizikos, kurios darbuotojas nenumatė ir negalėjo numatyti, taip pat, kai darbdavys tinkamai nepasirūpino, kad būtų išvengta ar sumažinta žala.<sup>75</sup> Panaši nuostata įtvirtinta ir Civiliniame įstatyme:

---

<sup>72</sup> 2007 m. kovo 14 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-110/2007.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>74</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>75</sup> *Ibid.*

nukentėjusysis negali reikalauti nuostolių atlyginimo, jei jis, veikdamas pakankamai rūpestingai, galėjo nuostolių išvengti.<sup>76</sup>

Bet kuri kaltės rūšis, forma ir laipsnis yra pakankamas pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti. Forma reikšminga nustatant darbuotojo materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai žala padaroma dėl neatsargių veiksmų, dažniausiai taikoma ribota materialinė atsakomybė, o dėl tokių pačių tyčinių veiksmų – visiška materialinė atsakomybė. Kaltės laipsnis reikalingas, kai žala atsiranda ne dėl vieno, bet dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos. Kaltės laipsnis – tai dydis, nustatantis kiekvieno bendrą žalą sukėlusio darbuotojo atlygintinos žalos dalį, jei bendra žala atsirado dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos.<sup>77</sup>

Nustatant asmens kaltę, reikia atkreipti dėmesį ir į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, žalos padarymo aplinkybes, teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse ir kitokuose šaltiniuose nustatytus elgesio standartus, nes minėti apdairumo, rūpestingumo ir atidumo standartai nėra vienodi.<sup>78</sup> Kalbant apie darbuotojų materialinę atsakomybę ir darbdavio materialinę atsakomybę, reikia atsižvelgti į pačių darbo teisinių santykių pobūdį. Juk darbuotojas laikomas silpsnesne darbo santykių šalimi, todėl jam taikomi švelnesni elgesio standartai nei darbdaviui, t.y. darbuotojui keliami žemesni apdairumo, rūpestingumo ir atidumo reikalavimai. Be to, svarbu ir kitos bylai reikšmingos aplinkybės – subjektų amžius, išsimokslinimas, patirtis, tarpusavio santykių pobūdis, darbuotojo užimamos pareigos, darbuotojo profesija, darbo pobūdis ir kitos aplinkybės.

Nors CK 6.248 straipsnio 1 dalis numato, kad skolininko kaltę preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija – darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys. Darbuotojas laikomas nekaltu, kol darbdavys neįrodo priešingai. Darbuotojo kaltę preziumuojama tik išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai tarp darbuotojo ir darbdavio yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal kurią darbuotojas yra priėmęs savo žinion jam perduotą turtą. Darbuotojo nekaltumo prezumpcijos taisyklė suformuluota tik teismų praktikoje.<sup>79</sup> Šią bendrąją taisyklę derėtų perkelti ir į darbo įstatymus.

---

<sup>76</sup> Latvijos Respublikos civilinis įstatymas. Latvijas vestnesus, 1992.

<sup>77</sup> NEKROŠIUS I.; NEKRAŠAS V.; DAMBRAUSKAS A., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1998. P. 226.

<sup>78</sup> MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 340.

<sup>79</sup> 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Taurmida" v. K.Dapkus. Nr. 3 K-3-649/2000 m., kat. 4.

## 2.5. Specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos darbo teisėje

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

Pirmoji specialioji sąlyga darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti yra reikalavimas, kad pažeidėjas (darbuotojas) ir nukentėjusioji šalis (darbdavys) teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais. Ši sąlyga yra specialioji, nes ši sąlyga nėra reikalinga atsirasti turtinei atsakomybei, bet ji būtina materialinei atsakomybei pagal darbo teisę. Aptariama specialioji atsakomybės sąlyga apima du teisiškai svarbius aspektus:

1. Darbo teisinių santykių egzistavimas tarp šalių.
2. Teisės pažeidimas padaromas galiojant darbo teisiniams santykiams.

Tai, kad darbuotojas turi padaryti teisės pažeidimą egzistuojant darbo teisiniams santykiams, sietina su šių santykių atsiradimu, galiojimu ir pasibaigimu. Darbo teisiniai santykiai šiuo atveju reiškia ne visus galimus darbo santykius, o tik tuos, kurie sureguliuoti DK<sup>80</sup>. Minėto kodekso reguliavimo dalykas yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai. DK komentaro autoriai išskiria šiuos darbo teisinių santykių požymius:

1. Jais realizuojami žmogaus gebėjimai.
2. Visuomeninis šių teisinių santykių pobūdis.
3. Darbo atlygintinumas.<sup>81</sup>

Darbo teisiniai santykiai susiklosto esant tam tikram juridiniam faktui, kuriuo paprastai yra darbo sutartis. Darbo sutarties apibrėžimas pateikiamas pačiame DK. Jo 93 straipsnyje, nurodant pagrindines sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – pareigas, įvardijami ir darbo sutarties požymiai<sup>82</sup>:

1. Darbdavio pareiga suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą.
2. Darbo, atliekamo esant darbo teisiniam santykiui, atlygintinumas.
3. Darbdavio pareiga užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.
4. Darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas.

<sup>80</sup> NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 360.

<sup>81</sup> NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis Vilnius, Justitia, 2003. P. 15-16.

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



## 5. Darbuotojo pareiga paklusti darbovietėje nustatyta darbo tvarkai.

Latvijoje darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą, atsižvelgdamas į nustatytą darbo tvarką ir darbdavio nurodymus, o darbdavys įsipareigoja mokėti nustatytą darbo užmokestį ir užtikrinti teisingas ir saugias darbo sąlygas. Darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl atliktino darbo bei atlyginimo, darbuotojas įsipareigoja laikytis darbo tvarkos bei darbdavio nurodymų.<sup>83</sup>

Darbo sutartys gali būti įvairių rūšių (neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, su namudninkais, patarnavimo darbams ir kitos), tačiau kiekviena iš jų yra pakankamas pagrindas materialinei darbuotojų atsakomybei atsirasti.

Darbo sutartis turi būti atskiriama nuo civilinių teisinių susitarimų tam tikroms užduotims atlikti. Sudarius civilinę sutartį darbo teisiniai santykiai neatsiranda, ši sutartis yra pagrindas civiliniams santykiams kilti. Atsakomybė, kylanti už civilinių sutarčių nesilaikymą ar jų pažeidimą, yra civilinė. Darbo sutartis painiojama su rangos, pavedimo, autorinėmis sutartimis. Atskirti šias sutartis galima per jų požymių analizę. Kaip jau minėta, darbuotojas įsipareigodamas dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas, neturi pareigos atlikti konkrečias užduotis. Jis privalo atlikti tam tikrą darbo funkciją. Priešingai yra civilinių sutarčių šalims – jos yra įpareigosotos atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o ne tęstinio pobūdžio funkciją, neatsiejamą nuo gaunamų rezultatų.<sup>84</sup> Kitas skirtumas – darbuotojas, atlikdamas darbo funkciją pagal darbo sutartį, privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Civilinėse sutartyse pavaldumo tarp šalių nėra.

Taikant darbuotojo materialinę atsakomybę svarbu, kad žala būtų padaryta šių santykių galiojimo metu. Tad jeigu žala buvo padaryta galiojant darbo teisiniams santykiams, nors po to jie ir pasibaigė, darbuotojui materialinė atsakomybė taikoma pagal darbo teisę, jei yra visos kitos sąlygos, būtinos tokiai atsakomybei atsirasti.<sup>85</sup> Jei žalą darbdaviui padaro asmuo, kuris nėra sudaręs su darbdaviu darbo sutarties, tokiu atveju turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo teisės, bet pagal civilinės teisės normas.

Ši sąlyga atspindi materialinės atsakomybės specifiškumą, nes jos subjektais gali būti tik darbuotojas ir darbdavys. Pagal teisinį statusą skirtinos dvi materialinės atsakomybės subjektų grupės:

1. Darbdaviai ir darbuotojai, kurie gali būti kreditoriais ir skolininkais (ieškovais ir atsakovais procese).

<sup>83</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>84</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 77.

<sup>85</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 355.

2. Kiti asmenys, kurie gali būti tik ieškovais (išskyrus atgrežtinius reikalavimus dėl neteisėtai gautų, permokėtų jiems sumų).<sup>86</sup>

Nereikėtų pamiršti situacijos, kai darbo sutartis nėra sudaroma, nors realiai yra visi darbo sutarties požymiai. Tai vadinama nelegaliu darbu, kuris reglamentuojamas DK 98 straipsnyje<sup>87</sup>. Svarbu pasakyti, kad dabartinėje darbo teisės teorijoje laikomasi požiūrio, kad nors darbdavys ir darbuotojas nesudarė rašytinės darbo sutarties, bet susitarė dėl visų darbo sąlygų, toks darbas nebus vertinamas kaip nelegalus. Tačiau toks nelegalaus darbo koncepcijos faktinis vertinimas sukelia problemų, taikant darbuotojo materialinę atsakomybę. Nesant raštu sudarytos darbo sutarties, labai sunku įrodyti, kad darbuotojas ir darbdavys iš tiesų susitarė dėl visų minėtų įsipareigojimų ir jų laikėsi. Bet net ir esant nelegaliam darbui, darbuotojui padarius žalą, darbdavys nepraranda teisės reikalauti žalos atlyginimo iš ją sukėlusio darbuotojo. Tai atitinka konstitucinį nuosavybės neliečiamumo principą. Šioje situacijoje tampa svarbus darbuotojo faktinis teisinis statusas. Jei įrodoma, kad egzistavo faktiniai darbo santykiai, darbuotojui turi būti taikoma ribota materialinė atsakomybė pagal darbo teisę. Priešingu atveju jam taikoma visiška atsakomybė pagal civilinę teisę. Faktinių teisinių darbo santykių egzistavimas gali būti įrodomas, jei darbuotojas kreiptųsi į teismą su prašymu susiklosčiusius santykius pripažinti darbo santykiais ir tuomet taikyti darbuotojo materialinę atsakomybę pagal DK.

Latvijos teisėje yra kitaip: jeigu sudarant darbo sutartį nebuvo laikytasi rašytinės formos reikalavimo, tai darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio sudaryti darbo sutartį raštu. Tam tikslui darbuotojas gali panaudoti bet kokius įrodymus, susijusius su darbo teisinių santykių egzistavimu ir tokių santykių turiniu. Tačiau, jeigu darbuotojas ir darbdavys, arba bent viena iš šalių, pradeda vykdyti pareigas pagal darbo sutartį, kuri nebuvo sudaryta raštu, tokia sutartis turi tokias pat teises pasekmes kaip ir sutartis, sudaryta raštu.<sup>88</sup> Kalbant apie darbuotojų civilinę atsakomybę, kai net ir nesant rašytinės darbo sutarties darbas atliekamas, darbuotojui padarius žalą darbdaviui, pasekmės bus tokios pat, kaip esant darbo teisiniams santykiams. Taigi bus taikoma darbuotojų civilinė atsakomybė pagal Civilinį įstatymą bei Darbo įstatymą. Analogiškai yra ir kitoje situacijoje, kai darbuotojas atlieka darbą, bet darbdavys nevykdo savo pareigų, nemokėdamas darbo užmokesčio – darbuotojui taikoma atsakomybė pagal specialiąsias Civilinio įstatymo ir Darbo įstatymo normas. Sudarant galimybę darbuotojui taikyti ribotą atsakomybę, apsaugomi darbuotojo interesai.

---

<sup>86</sup> NEKRAŠAS V. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*. 1999. Nr. 33 (1). P.16.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>88</sup> Latvijas Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

### ***Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.***

Paskutinioji DK numatyta sąlyga darbuotojo materialinei atsakomybei atsirasti buvo įtvirtinta šiek tiek vėliau nei kitos sąlygos. Papildyti materialinės atsakomybės sąlygų sąrašą paskatino teisės literatūroje pradėtos reikšti nuomonės, kad darbo pareigų ėjimas yra savarankiška materialinės atsakomybės sąlyga.<sup>89</sup>

Darbinę veiklą galima aiškinti kaip darbo pareigų, darbo funkcijų atlikimą. Iš DK 95 straipsnio 1 dalies galima daryti išvadą, kad darbo funkcijos – tai būtinoji darbo sutarties sąlyga, kuri apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar tam tikras pareigas.<sup>90</sup>

Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo nevykdomos arba netinkamai vykdomos darbo įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti veiksmai, susiję su darbu.

Siekiant nustatyti šią sąlygą svarbu išsiaiškinti, ar atsiradusi žala susijusi su darbo pareigų atlikimu, ar ne. Norint tą išsiaiškinti reikia analizuoti:

1. Ar žala atsirado darbuotojo darbo metu;
2. Ar žala susijusi su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu;
3. Ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus;
4. Ar darbuotojas veikė darbdavio naudai.<sup>91</sup>

Be to, svarbu nustatyti, koks ryšys tarp darbuotojo atliktų veiksmų ir pareigų pobūdžio bei tiesioginių pareigų. Reikia išsiaiškinti, ar tos pareigos buvo atliekamos laikantis nustatytos tvarkos.

Tais atvejais, kai darbuotojas dirba darbdavio interesais darbo sutartimi sulygtą darbą ar kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia atliekamą darbą arba vyksta į darbą ar iš darbo, žalos atsiradimas bus susijęs su darbo veikla. Tačiau praktikoje galimos įvairios situacijos:

1. Kai darbuotojas darbdaviui padaro žalą veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų atlikimu, nors darbo metu ir darbo vietoje. Tuomet turtinė atsakomybė kyla ne pagal darbo teisę, o pagal kitų teisės šakų normas.
2. Kai darbuotojas savavališkai (be darbdavio žinios) panaudoja darbdaviui priklausančias priemones savo asmeniniams tikslams. Žala atlyginama taikant civilinę atsakomybę.

<sup>89</sup> NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 34.

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

<sup>91</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 279.

3. Kai darbuotojas savavališkai dirba sau, savo interesais. Šiuo atveju, žalos atsiradimas nelaikytinas susijusiu su darbo veikla.
4. Kai darbuotojas dirba su darbdavio žinia, bet ne darbdavio interesais, tai žalos atsiradimas turėtų būti laikomas susijusiu su darbo veikla.
5. Kai darbuotojas atlieka darbą darbdavio interesais, bet be jo žinios. Tokioje situacijoje reikėtų laikyti, kad tai susiję su darbo veikla.<sup>92</sup>

Taigi konkrečiu atveju reikia atsižvelgti į konkrečias faktines aplinkybes. Tik tuomet galima spręsti, ar žalos padarymas yra susijęs su darbo veikla, ar ne. Galima konstatuoti, kad visais atvejais žalos atsiradimas nebus susijęs su darbo veikla, jei darbuotojas savavališkai dirba sau, t.y. jei darbuotojas be darbdavio žinios atlieka darbą savo, ne darbdavio interesais.

Analizuojama specialioji sąlyga būtina ir darbuotojų civilinei atsakomybei atsirasti pagal Latvijos teisę. Kaip buvo minėta, darbuotojas turi atlyginti visą padarytą žalą pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles, jei jis žalą darbdaviui padaro nusikalstamais veiksmais, nesusijusiais su sutartimi nustatyto darbo atlikimu.<sup>93</sup> Vadinasi, tam, kad darbuotojui būtų taikoma specialioji darbuotojų civilinė atsakomybė, žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbine veikla.

Atlikta darbuotojų materialinės atsakomybės Lietuvoje ir darbuotojų civilinės atsakomybės Latvijoje sąlygų analizė leidžia daryti išvadą, kad kiekviena bendroji šių atsakomybių sąlyga yra bendroji kiekvienos turtinės atsakomybės sąlyga, tačiau kiekviena iš jų darbo santykiuose įgyja savitų požymių, taikymo ypatumų. Be abejonės, specifinės yra ir specialiosios darbuotojų materialinės ir civilinės atsakomybės pagal darbo sutartį sąlygos, kurios ir lemia darbuotojų materialinės ir darbuotojų civilinės atsakomybės atribojimą nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

---

<sup>92</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 86-92.

<sup>93</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

### **3. Darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys**

Darbdaviui atlygintinos žalos dydis siejamas su daugybe aplinkybių. Pirmiausia, jis priklauso nuo to, kokią teisinį statusą įmonėje turi žalą padaręs darbuotojas (pasirašyta su juo visišką materialinės atsakomybės sutartis ar ne). Dydis priklauso ir nuo žalą padariusio darbuotojo kaltės – žala padaryta tyčia ar dėl neatsargumo. Be to, svarbus ir turto netekimo būdas – jis prarastas, sugadintas ar pamestas ir panašiai. Visi šie faktoriai lemia tai, kad darbuotojas už padarytus nuostolius turi atsakyti visiškai ar jo atsakomybė ribojama.

Tai, kad Lietuvos darbo teisėje yra išskiriamos dvi materialinės atsakomybės rūšys, lemia specifiniai šios atsakomybės subjektai (darbuotojas ir darbdavys). Darbo santykiai pasižymi pavaldumu – darbuotojas yra priklausomas nuo darbdavio. Minėti subjektai ekonomine prasme nėra lygūs. Darbuotojas laikomas silpnesne šių santykių šalimi, todėl darbuotojas negali atlyginti visos žalos, gaudamas tam tikrą darbdavio mokamą darbo užmokestį, kuris laikomas pagrindiniu, o dažnai ir vieninteliu pragyvenimo šaltiniu. Be to, tam tikras pareigas turi prisiimti ir darbdavys, nes yra darbų, kuriuos atliekant visada egzistuoja žalos atsiradimo rizika. Taigi ir darbdavys turi stengtis, kad žalos atsiradimo rizika būtų kuo mažesnė.

Nors Latvijos teisės aktai konkrečiai neįvardina darbuotojų civilinės atsakomybės už darbdaviui padarytą žalą rūšių, vis dėlto sisteminė Darbo įstatymo analizė leidžia daryti išvadą, kad Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, darbuotojo atsakomybė yra diferencijuojama pagal atlygintinos žalos dydį.

#### **3.1. Ribota materialinė atsakomybė**

Ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės įtvirtinimas darbo teisėje reiškia, kad ribotoji atsakomybė taikoma visais atvejais darbuotojui padarius žalą darbdaviui, jei įstatymas nenumato visišką atsakomybę. Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje suprantama kaip atsakomybė, kurios dydis ribojamas tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu.

Užsienio valstybėse ribota darbuotojų materialinė atsakomybė reguliuojama įvairiais būdais:

1. Nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį;
2. Ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę taikant visais atvejais, išskyrus, kai žala padaroma tyčia ar esant dideliame neatsargumui;

3. Ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę numatant kolektyvinėse sutartyse;
4. Nustatant, kad išskaitymai iš darbuotojo darbo užmokesčio už darbdaviui padarytą žalą galimi, tik jei sutinka darbuotojas ar gaunamas teismo leidimas.<sup>94</sup>

Darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo ir visiškos atsakomybės už padarytą žalą taikymo tik išimtiniais atvejais koncepcijos įteisinimą nulėmė šios priežastys:

1. Siekis apsaugoti darbuotojo materialinius interesus, nes dažniausiai darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis tiek pačiam darbuotojui, tiek jo šeimai.
2. Noras pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą.
3. Darbdavys, turėdamas pareigą organizuoti darbą, privalo dalytis rizika dėl galimai nepalankių padarinių su darbu atliekančiu darbuotoju.
4. Atliekant skirtingo pobūdžio darbus visada kyla didesnė žalos atsiradimo rizika, todėl būtų neteisinga visais atvejais iš darbuotojo reikalauti atlyginti visą žalą.<sup>95</sup>

Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas saugo darbuotojus nuo pernelyg didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu sukėlęs žalą teisės pažeidimas nėra labai sunkus.

DK ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę skirsto dar į dvi rūšis:

1. DK 254 straipsnyje įtvirtinta bendroji taisyklė, kuri taikoma daugumai darbuotojų – materialinė atsakomybė iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.<sup>96</sup>
2. DK 85 straipsnio 4 dalis numato papildomą atsakomybę – materialinė atsakomybė iki šešių vidutinių mėnesių pareiginės algos dydžio. Ši atsakomybė gali būti taikoma tik specialiam subjektų ratui: įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė DK 83 straipsnio reikalavimus, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 359.

<sup>95</sup> *Ibid.* P. 358.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>97</sup> *Ibid.*

Antrosios darbuotojų materialinės atsakomybės rūšies išskyrimas grindžiamas tuo, kad darbuotojų streikas arba veiksmų, kuriuos draudžia DK 83 straipsnis, atlikimas sukelia daug didesnę žalą, todėl reikalinga ir didesnė minėtų darbuotojų atsakomybė.

Aiškinant sistemiškai, ribota darbuotojų materialinė atsakomybė iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, atsiranda, kai žala padaroma dėl neatsargumo, nes DK 255 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad jei žala padaryta tyčia, visais atvejais taikoma visiška materialinė atsakomybė.<sup>98</sup>

Atvejai, kada darbuotojams taikoma ribota materialinė atsakomybė, nustatyti DK 253 straipsnyje (žr. 1. *Materialinės (darbuotojų) atsakomybės pagal darbo teisę samprata ir ypatumai*).

Kaip jau minėta, Lietuvoje darbuotojų materialinė atsakomybė ribojama atlyginimo dydžiu, t.y. vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš trijų paskutinių kalendorinių mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, per kurį paaiškėjo padaryta žala, uždarbio vidurkio.<sup>99</sup> Apskaičiuojant sumą, kurios neviršijant darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, gautas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis dauginamas iš 3. Jei darbuotojas dirbo mažiau nei tris mėnesius, jo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už faktiškai dirbtą laiką. Skaičiuojant pareiginę algą įskaičiuojamas tik atlyginimas, numatytas darbo sutartyje, neįskaitant priedų ar priemokų.

Į dirbtą laiką neįskaitomas tas laikas, kai darbuotojas atostogavo, sirgo arba buvo išvykęs į komandiruotę, tačiau laikas, kai darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo nemokant jam užmokesčio, prilyginamas dirbtam laikui.

Jeigu žala darbdaviui padaroma nevienkartiniais ir tarpusavyje nesusijusiais veiksmais, už kiekvieną žalos padarymo faktą darbuotojui gali būti taikoma ribota iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio materialinė atsakomybė. Tokiais atvejais visos išskaitos iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, yra sumuojamos.<sup>100</sup>

Tai, kad Latvijos Respublikos darbo įstatyme yra įtvirtinta ribotos darbuotojų civilinės atsakomybės koncepcija, įrodo 86 straipsnis. Pagal jį, jeigu nuostoliai darbdaviui padaryti dėl to, kad darbuotojas be pateisinamos priežasties neatlieka darbo ar atlieka jį netinkamai, arba dėl darbuotojo kitokio neteisėto ir nusikalstamo elgesio, darbdavys turi

---

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

<sup>100</sup> DAVIDAVIČIUS H. *Darbo įstatymų komentaras*. Kaunas, Spindulys. 2001. P.159.

teisę reikalauti iš darbuotojo atlyginti tik tai esamo turto sumažėjimą<sup>101</sup>, tačiau negali reikalauti atlyginti negauto pelno.

Be to, darbuotojas, kurio darbas susijęs su padidinta žalos atsiradimo rizika, bus atsakingas darbdaviui tik tais atvejais, kai žala buvo padaryta tik tyčiniaisiais veiksmais arba dėl didelio neatsargumo.<sup>102</sup> Darbuotojas gali būti visiškai arba dalinai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės, jei darbdavys neįspėjo darbuotojo dėl nuostolių atsiradimo rizikos, kurios darbuotojas nenumatė ir negalėjo numatyti, taip pat, kai darbdavys tinkamai nepasirūpino, kad būtų išvengta ar sumažinta žala.<sup>103</sup>

Taigi atlygintinos žalos dydis Latvijoje yra ribojamas darbdavio turto vertės sumažėjimu, o ne tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu kaip Lietuvoje. Vertinant, kuris ribotosios atsakomybės reglamentavimo metodas yra tinkamesnis, reikia nuspręsti, kieno interesai yra prioritetiniai. Ribojimas, nustatytas Latvijos darbo teisėje, labiau užtikrina darbdavio interesų apsaugą, nes nėra numatyta atlygintinos žalos dydžio riba. Tokiu atveju, galima situacija, kai darbuotojas galbūt nepajėgtų atlyginti padarytos žalos. Tuo tarpu Lietuvoje įtvirtintas metodas labiau gina darbuotojus. Kadangi pripažįstama, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, reikėtų sutikti su Lietuvos įstatymų leidėjo, kuris, įtvirtindamas atlygintinos žalos dydžio ribojimą trimis vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais ar šešiomis pareiginėmis algomis, prioritetą teikia darbuotojų interesams, pozicija.

### 3.2. Visiška materialinė atsakomybė

Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė – tai darbuotojų teisinė pareiga įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka visiškai, neatsižvelgiant į gaunamo uždarbio dydį, atlyginti tiesioginę tikrąją žalą, padarytą teisei priešingais kaltais veiksmais ar neveikimu įmonei, įstaigai ar organizacijai, su kuria darbuotojus sieja konkretūs darbo teisiniai santykiai.<sup>104</sup>

Tokios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas reiškia bendrosios taisyklės – ribotosios materialinės atsakomybės – išimtį. Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik DK nustatytais konkrečiais atvejais, kurių sąrašas yra galutinis. Visiška darbuotojų civilinė atsakomybė taikoma atvejais, numatytais Latvijos

<sup>101</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>102</sup> *Ibid.*

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> MACIJAUSKIENĖ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius, LTU, 2003. P. 9.



Respublikos darbo įstatymo 86 straipsnyje, o Lietuvoje tokie atvejai pateikiami DK 255 straipsnyje:

***Žala padaryta tyčia.***

Žala padaroma tyčia, kai darbuotojas suvokia, kad savo veiksmais (ar neveikimu) gali sukelti tam tikrą žalą, ir to nori arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti. Bet kokia žala, padaryta darbuotojo tyčia, turi būti visiškai atlyginama, nepriklausomai nuo to, kokiais veiksmais žala padaryta ar kokie padariniai kilo. Tiek tiesioginė, tiek netiesioginė tyčia lemia visiškos materialinės atsakomybės taikymą. Bet kuri tyčios forma (tiek tiesioginė, tiek netiesioginė) sukelia tuos pačius teisinius padarinius – darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė. Esant neatsargiai kaltei, priklausomai nuo kitų žalos padarymo aplinkybių, gali kilti arba ribota, arba visiška darbuotojų materialinė atsakomybė.

Latvijos Respublikos darbo įstatyme taip pat numatyta, kad asmuo padaręs žalą tyčia, nepriklausomai nuo jos formos privalo atlyginti visą žalą, įskaitant ir negautą pelną.<sup>105</sup>

***Žala padaryta nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.***

Ar veika nusikalstama, ar nenusikalstama, gali patvirtinti tik teismas apkaltinamuoju nuosprendžiu arba prokuroras ar ikiteisminio tyrimo teisėjas sprendimu, bet ne pats darbdavys. Darbdavys privalo kreiptis į tam tikras valstybės institucijas (prokuratūrą, teismus, ikiteisminio tyrimo institucijas), kurios konstatuos, kad veika yra nusikalstama, arba paneigs kaltinimus darbuotojui. Pats baudžiamosios bylos iškėlimas, tam tikrų ikiteisminio tyrimo veiksmų atlikimas darbuotojo atžvilgiu ar darbuotojo nušalinamas nuo darbo dar nėra pagrindas taikyti visišką materialinę darbuotojų atsakomybę. Be to, darbuotojas nebus laikomas visiškai atsakingu už padarytą žalą, jei kompetetinga institucija atsisako kelti baudžiamąją bylą arba jau iškelta byla nutraukiama, nes konstatuojama, kad darbuotojo neteisėta veika jos padarymo momentu neturėjo nusikalstamos veikos požymių. Lygiai taip pat, jei baudžiamasis procesas nutraukiamas tuo pagrindu, kad nėra nusikalstamos veikos požymių, arba kai teismas priima išteisinamąjį nuosprendį. Tačiau visiška materialinė atsakomybė bus taikoma, jei ikiteisminis tyrimas yra nutraukiamas, nes suėjo baudžiamosios atsakomybės senaties terminas, teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį, bet atleidžia asmenį nuo bausmės ar

---

<sup>105</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

atideda bausmės vykdymą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiuo pagrindu taikant darbuotojui materialinę atsakomybę nusikalstama veika turi būti susijusi su darbo pareigų atlikimu, t.y. įgyvendinamas visos materialinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos.<sup>106</sup> Svarbu, kad kai žala padaroma nusikalstama veika, darbdavys turi teisę pareikšti civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje dėl žalos atlyginimo.<sup>107</sup>

Anksčiau galiojusiam DĮK buvo įtvirtinta nuostata, kad tam, jog atsirastų visiška darbuotojo materialinė atsakomybė, nėra būtina konstatuoti, kad yra nusikaltimo sudėtis, o pakako konstatuoti tik tam tikrus nusikaltimo sudėties elementus.<sup>108</sup>

Pažymėtina, kad Latvijos Respublikos darbo įstatymo 86 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad visą žalą, įskaitant ir negautą pelną, darbuotojas privalo atlyginti, jei žala darbdaviui sukeliama dėl darbuotojo nusikalstamų veiksmų, nesusijusių su sutartimi nustatyto darbo atlikimu.<sup>109</sup> Tokiu atveju žala atlyginama pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles. Reikia paminėti, kad tokia norma kelia tam tikras diskusijas, nes esant tokiam reglamentavimui, susiklosto situacija, kai darbuotojas padaro žalą darbdaviui nusikaltimu, vykdydamas darbinę veiklą, jam bus taikoma ribotoji atsakomybė. Latvijos įstatymuose reikėtų numatyti atvejį, kai nusikalstamos veikos padarymas, einant darbines pareigas, sukelia visišką darbuotojo civilinę atsakomybę. Lietuvoje šis atvejis priskirtas grupei aplinkybių, kuomet turi būti atlyginama visa žala.

### ***Žala padaryta, darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.***

Darbuotojui bus taikoma visiška materialinė atsakomybė, jei darbdavys su juo sudarė atitinkamą rašytinį susitarimą, t.y. visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tokioje sutartyje turi būti nurodytos ne tik darbuotojo pareigos, t.y. už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę, bet ir darbuotojo teisės, bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir panašiai. Tuomet visiškos materialinės atsakomybės sutartis nepažeis sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyros. Tokia sutartis gali būti sudaroma tik su tokiais darbuotojais, kurie atitinka DK 256 straipsnyje nurodytus reikalavimus, t.y.:

1. Darbuotojas yra sulaukęs 18 metų amžiaus;

<sup>106</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 361.

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

<sup>108</sup> 2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J.J.Žilinskas*. Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.

<sup>109</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

2. Darbuotojo darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe;
3. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatytas kolektyvinėje sutartyje.

Tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaryta su jaunesniais nei 18 metų asmenimis, nereiškia, kad nepilnamečiams negali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Kitais DK 255 straipsnyje nustatytais atvejais, darbuotojai iki 18 metų privalo atlyginti visą materialinę žalą.<sup>110</sup>

Dėl antrosios sąlygos taikymo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą, kurioje nurodė, kad taikyti ieškovei pilnutinę materialinę atsakomybę sutarties dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės pagrindu nebuvo galima, nes minėtoje sutartyje šalys tiksliai nustatė visiškos materialinės atsakomybės taikymo ribas, tai yra šalims susitarus ieškovė prisiėmė pareigą visiškai atsakyti už atsakovui padarytą žalą, jei žala bus padaryta jai perduotų materialinių vertybių praradimu, sugadinimu. Nagrinėjamo ginčo atveju atsakovas reikalavo iš ieškovės atlyginti žalą, kuri padaryta netinkamai vykdant savo tiesiogines vyr.buhalterės pareigas ir kuri neturėjo sąsajų su perduotų materialinių vertybių visišku išsaugojimu. Nagrinėjamoje byloje galėjo būti svarstomas tik ribotos atsakomybės taikymas.<sup>111</sup>

Trečiosios sąlygos įtvirtinimas DK kelia daug teorinių ir praktinių diskusijų. Kyla klausimas, kodėl vien tik kolektyvinės sutarties buvimas ar nebuvimas gali nulemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybę. Juk jei su darbuotoju, kuriam yra 18 metų ir kuris dirba darbą, tiesiogiai susijusį su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, tokiam darbuotojui turėtų kilti visiška materialinė atsakomybė, nepriklausomai nuo to, yra kolektyvinė sutartis ar jos nėra. Vadovaujantis teisingumo ir protingumo kriterijais, galima teigti, kad pareigų ir darbų sąrašas turi būti numatytas kolektyvinėje sutartyje tik tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi nustatomi visiškos materialinės atsakomybės atvejai. Nesant kolektyvinės sutarties, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybė gali būti numatyta kolektyviniame akte, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų kolektyvu.<sup>112</sup> Reikia paminėti, kad pakeitus DK 256 straipsnio 4 dalį ir papildžius naują redakciją 5 dalimi išreiškiama įstatymų

<sup>110</sup> BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*// Juristas. 2004. Nr 2.

<sup>111</sup> 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Šinkūnaitė v. UAB "Žalgirio loto"* Nr. 3K-3-1238, kat. 7.3.1.

<sup>112</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 362

leidėjo valia, kad darbdaviui ir darbuotojui nebeleidžiama darbo sutartyje sulygti dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo.<sup>113</sup>

Mūsų šalyje tik nežymi dalis įmonių yra sudariusios kolektyvines sutartis, o gamybos interesai reikalauja apsaugoti materialines vertybes, kurios gamybinės veiklos proceso metu yra perduodamos naudotis atskiriems darbuotojams. Sistemine DK normų analize leidžia daryti išvadą, kad, net ir nesant kolektyvinės sutarties, tokios materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos su įstatyme nurodytais darbuotojais, turės teisinę galią. Todėl praktikoje dažnai su darbuotojais sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys ir tose įmonėse, kuriose nėra pasirašytos kolektyvinės sutartys, tačiau jei jų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, arba dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.

Latvijos teisės aktai neįvardina sąlygų, kurios būtinos, norint sudaryti visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutartį. Teisinėje literatūroje šiuo klausimu galima rasti nuomonių, jog susitarimas dėl visiškos civilinės atsakomybės turėtų būti įformintas atskiru dokumentu arba sąlyga dėl visiškos civilinės sutarties sudarymo gali būti įtraukta į darbo sutartį.<sup>114</sup>

Atsižvelgiant į DK įtvirtintus reikalavimus visiškos materialinės sutarties sudarymui, Latvijos teisės aktuose taip pat galėtų būti nurodomos konkrečios sąlygos visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sudarymui, pavyzdžiui, minimalus darbuotojo, su kuriuo gali būti sudaroma tokia sutartis, amžius; sutarties formos reikalavimai; darbo pobūdis, kurį atliekant galima pasirašyti visiškos atsakomybės sutartį ir panašiai.

Nustatyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, išskyrus atvejus, numatytus DK, net jei yra abiejų šalių sutikimas, neleidžiama. Jei sąlyga dėl visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės įtraukta į darbo sutartį su darbuotoju, kuris eina ar atlieka DK nepamintetas pareigas ar darbą, tokia sąlyga bus negaliojanti. Kai teisės aktai leidžia su priimtu dirbti asmeniu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbo sutarties pavyzdinėje formoje nurodoma, kad darbuotojas pagal atskirą rašytinę sutartį prisiima visišką materialinę atsakomybę už jam patikėtą įmonės turtą.

Savo teisiniu pobūdžiu visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė), dvišalė, t.y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas. Šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė bylą, kurioje atsakovas reikalavo visiškos materialinės atsakomybės sutartį pripažinti negaliojančia,

---

<sup>113</sup> 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. S. v. UAB „Atridas“ Nr. 3K-3-279, kat. 11.9.12 (S) 16.7.

<sup>114</sup> DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejmū. P.7.2.3.

nes buvo nutraukta darbo sutartis, o tada sudaryta nauja, taip ir nesudarant naujos visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Teismas konstatavo, kad nors ir buvo sudaryta nauja darbo sutartis, tačiau ja buvo pakeistos darbo apmokėjimo sąlygos, o darbo santykiai tarp šalių tęsėsi – atsakovas pas ieškovą be pertraukos dirbo iki darbo su juo nutraukimo. Todėl atsižvelgiant į visiškos materialinės atsakomybės sutarties tęstinumą, nėra pagrindo pripažinti šią sutartį negaliojančia.<sup>115</sup>

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja visą laiką, kol darbuotojas eina tas pareigas iki darbo sutarties nutraukimo ar darbuotojo perkėlimo į kitą darbą. Tačiau net ir nutrūkus materialinės atsakomybės sutarčiai, kai nutraukiama darbo sutartis, materialinės atsakomybės santykiai nepasibaigia. Darbuotojas vis tiek privalo atlyginti žalą, padarytą darbo santykių galiojimo metu. Jokiu būdu negalima sieti darbo sutarties su visiškos materialinės sutarties galiojimo pasibaigimu – šios sutarties galiojimo pasibaigimas negali lemti privalomo darbo sutarties nutraukimo.<sup>116</sup>

Šiuo klausimu pasisakė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Tai, kad iškėlus bylą teisme, šalių jau nebesiejo darbo teisiniai santykiai nekeičia atsakomybės pobūdžio – ji išlieka materialine pagal darbo teisę, nes atsakovas savo reikalavimą grindė aplinkybe, kad ieškovė žalą padarė dar tuomet, kada ginčo šalis siejo darbo teisiniai santykiai.<sup>117</sup> Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad atsakovui negali būti taikoma pilnutinė materialinė atsakomybė, nes materialinių vertybių inventorizacija, kurios metu buvo pastebėtas vertybių trūkumas, buvo atlikta praėjus beveik metams po to, kai su atsakovu buvo nutraukta darbo sutartis. Taigi atsakovas, tuo metu nedirbdamas bendrovėje, negalėjo įtakoti jų apsaugos.<sup>118</sup>

Šios sutarties sudarymui svarbi ne tik darbdavio iniciatyva, bet ir darbuotojo sutikimas ją sudaryti, nes visiškos materialinės sutarties sudarymui taikomas bendrasis sutarties laisvės principas. Šis principas reiškia, kad teisinių santykių subjektai turi teisę nuspręsti, ar sudaryti konkrečią sutartį, su kuo sudaryti, nustatyti jos turinį, kiek tai neprieštaruja imperatyviosioms teisės normoms.<sup>119</sup> Realizuodamos šį principą sutartį sudariusios šalys vėliau turi galimybę abipusiu sutarimu ją pakeisti ar nutraukti. Tokiu būdu sutarčiai esant laisvanoriškos sutarties šalių valios išraiška, galima preziumuoti, kad

---

<sup>115</sup> 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J. S. Nr. 3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8.

<sup>116</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 362.

<sup>117</sup> 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Šinkūnaitė v. UAB "Žalgirio loto" Nr. 3K-3-1238, kat. 7.3.1.

<sup>118</sup> 2002 m. spalio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Kalmėta" v. Z.Grigaliūnas. Nr. 3K-3-1152, kat. 7.3; 7.3.2.

<sup>119</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 362.

visos sutarties sąlygos šalims žinomos, suprantamos – dėl jų pasiektas susitarimas.<sup>120</sup> Visiškos materialinės sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo prisiimti tokios rizikos neigiamus padarinius.<sup>121</sup>

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties pasirašymas gali būti siejamas su darbuotojo paskyrimu į atitinkamas pareigas. Toks susitarimas laikomas papildoma darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju sąlyga. Susitarimas įsigalioja nuo jo pasirašymo dienos ir nuo materialinių vertybių, už kurias bus atsakingas darbuotojas, perdavimo, o galioja tol, kol darbuotojas dirba darbą, susijusį su materialinėmis vertybėmis. Poreikis pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį gali kilti ir vėliau, jau po darbo sutarties pasirašymo. Tokiu atveju darbdavio reikalavimas sudaryti materialinės atsakomybės sutartį laikytinas darbo sąlygų keitimu, todėl tokios sutarties sudarymas ar nesudarymas priklauso nuo darbuotojo valios. Darbuotojo atsisakymas sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį turėtų būti vertinamas kaip atsisakymas keisti darbo sąlygas. Nesant galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą, jis gali būti atleistas pagal DK 129 straipsnį, nesant jo kaltės.

Latvijos Aukščiausiasis Teismas sprendė bylą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kai pasikeičia darbuotojo pareigos. Fabula tokia: atsakovas G. A. dirbo parduotuvėje pardavėjo pareigose. Kadangi jis dirbo tiesiogiai su materialinėmis vertybėmis ir buvo atsakingas už jų priežiūrą, su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vėliau G. A. buvo paaukštintas ir tapo pirkimų vadybininku. Einant šias pareigas bendrovei buvo padaryti nuostoliai, kurių atlyginimo ir reikalavo ieškovas. Atsakovas G. A. ginčijo savo visišką materialinę atsakomybę motyvuodamas tuo, jog pardavėjo ir pirkimų vadybininko darbo specifika, pareigos ir darbo organizavimas skiriasi, su tuo atsakovas nebuvo tinkamai supažindintas. Be to, buvo netinkamai įformintas perkėlimas į kitas pareigas, todėl jam negali būti taikoma anksčiau sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Teismas nustatė, jog G. A. buvo supažinintas su 2004 m. kovo 1d. priimtu įsakymu, kuriame G. A. buvo paaukštintas pareigose ir tapo pirkimų vadybininku, ir naujasias pareigas vykdė. Todėl visiškos materialinės atsakomybės sutartis jam turetų galioti.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Osviris" v. R.Markauskas*. Nr. 3K-7-2/2004 m., kat. 7.3.1., 7.3.2.

<sup>121</sup> 2005 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Dola" v. J.Brazauskienė*. Nr. 3K-3-28, kat. 16.6, 16.7.

<sup>122</sup> 2006 m. spalio 18 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-575/2006.

DK 256 straipsnio 2 dalis numato darbdaviui galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį ne su vienu darbuotoju, bet su darbuotojų grupe, t.y. kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį.<sup>123</sup> Tokia sutartimi galima užtikrinti turto saugumą, kai darbą atlieka ne vienas, bet keli darbuotojai, kurie dirba kartu arba pamainomis ir perduoda vienas kitam darbdavio patikėtas materialines vertybes. Šiuo atveju svarbu nustatyti, ar darbas dirbamas grupės darbuotojų, ar neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinę atsakomybę, ar darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai, ar darbuotojai, su kuriais ketinama sudaryti tokias sutartis, turi 18 metų.<sup>124</sup>

Pagal DK, kiekvienam tokią sutartį pasirašiusiam darbuotojui taikoma bendroji dalinė atsakomybė, kurios dydis nustatomas proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Bendroji dalinė atsakomybė reiškia, kad darbdavys gali reikalauti žalos atlyginimo ne iš viso kolektyvo, o iš kiekvieno nario atskirai. Jei kuris nors iš bendraskolių neatlygina savo skolos dalies, jo skola negali būti perkelta kitiems darbuotojams.<sup>125</sup> Šiuo atveju svarbu paminėti, kad tokios atsakomybės taikymas labiau užtikrina darbuotojų interesų apsaugą nei, tarkim, solidariosios atsakomybės įtvirtinimas, kuris reikštų, kad darbdavys turėtų teisę išieškoti padarytą žalą iš vieno darbuotojo, o šis iš kitų galėtų reikalauti atlyginti tam tikrą žalos dydį. Kai žala padaroma bendrai kelių darbuotojų ir nėra kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kiekvieno iš jų atsakomybė nustatoma pagal kiekvieno iš jų kaltę. Jeigu darbdavio turtu bendrai naudojasi grupė žmonių, pavyzdžiui, kelios darbuotojų brigados, kurioms keičiantis turtas neperduodamas, jiems visiška materialinė atsakomybė sutartiniu pagrindu negali būti taikoma.

Kolektyvo nariai atleidžiami nuo bendrosios materialinės atsakomybės, kai:

1. Nustatoma, kad žala padaryta ne dėl jų kaltės;
2. Nustatomi tikrieji žalos padarymo kaltininkai.<sup>126</sup>

Darbo teisės specialistai rekomenduoja, kad sudaryti naują kolektyvinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį reikia, jei pasikeičia pusė jos narių arba esminės jų darbo sąlygos. Be to, Vyriausybės 1999 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 719 patvirtintų Inventorizacijos taisyklių 5 punkte nurodoma, kad keičiantis materialiai atsakingiems asmenims, turi būti inventorizuojama turto dalis, perduodama vieno materialiai atsakingo

---

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>124</sup> NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 397.

<sup>125</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 365.

<sup>126</sup> DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 237.

asmens kitam materialiai atsakingam asmeniui (pagal reikalų perdavimo ir priėmimo dienos būklę).<sup>127</sup>

Kelių darbuotojų atsakomybė reglamentuojama ir Latvijos Respublikos darbo įstatyme. Jo 88 straipsnyje, kuris vadinasi „Grupės darbuotojų civilinė atsakomybė“, yra nustatyta, jog jei nuostoliai darbdaviui atsirado dėl kelių darbuotojų neteisėtos, nusikalstamos veiklos, kiekvieno darbuotojo atsakomybė nustatoma atitinkamai pagal jo dalyvavimą veikloje, dėl kurios padaryti nuostoliai, ir jo kaltės laipsnį. Šio straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbuotojai, kurie sutartyje įsipareigojo atlikti darbą kaip bendraskoliai, už darbdaviui padarytus nuostolius atsako solidariai.<sup>128</sup> Remiantis Civilinio įstatymo 1683 straipsniu, solidari atsakomybė aiškinama kaip kreditorius teisė savo nuožiūra reikalauti visų įsipareigojimų įvykdymo iš visų ar tik iš kelių bendraskolininkų arba tikrai iš vieno.<sup>129</sup> Tokiu atveju, darbdavys neturi įrodyti kiekvieno žalą padariusio darbuotojo dalyvavimo laipsnį veikloje, dėl kurios buvo padaryti nuostoliai, ir jis turi teisę laisvai savo nuožiūra reikalauti visos nuostolių sumos atlyginimo iš visų darbuotojų ar tik iš kelių arba tikrai iš vieno. Tuomet kyla darbuotojo, iš kurio darbdavys pareikalauja nuostolių atlyginimo, pareiga atlyginti padarytus nuostolius, tačiau, pagal Civilinio įstatymo 1686 straipsnį, jis gali reikalauti atitinkamos pinigų sumos iš kitų solidariai atsakingų darbuotojų.<sup>130</sup> Solidariosios atsakomybės įtvirtinimas grindžiamas tuo, kad darbdaviui lengviau gauti darbuotojų padarytų nuostolių atlyginimą bei užtikrinama didesnė darbuotojų tarpusavio kontrolė.<sup>131</sup>

***Žala padaryta, praradus įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat praradus medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese.***

Yra svarbus pats turtas, perduotas darbuotojui, - įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės. Žalos padarymo objektas yra toks turtas, kuris yra individualus, skirtas tam tikram darbuotojui. Toks turtas darbuotojui perduodamas, kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe.<sup>132</sup> Darbdaviui svarbu turėti įrodymus, kad minėtos

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 719 patvirtintos Inventorizacijos taisyklės. Valstybės žinios. 1999, Nr. 50-1622.

<sup>128</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>129</sup> Latvijos Respublikos civilinis įstatymas. Latvijas vestnesis, 1992.

<sup>130</sup> *Ibid.*

<sup>131</sup> DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2 sejumi. P.7.2.7.

<sup>132</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 289.



vertybės buvo perduotos. Medžiagų, pusgaminių ir gaminių praradimas siejamas su gamybos procesu.

Dažnai sąvoka *įrankis* yra painiojama su sąvoka *priemonė*. Šių sąvokų atskyrimas labai svarbus, nes analizuojamoje DK normoje reglamentuojamas įrankių praradimas, o DK 256 straipsnyje, numatančiame visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo prielaidas, – priemonių praradimas. Įrankį nuo priemonės galėtų skirti funkcinė paskirtis: priemonės funkcija yra pagalbiniė darbui atlikti, o įrankio tiesioginė, nes be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas.<sup>133</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad automobilis yra perduodamas darbuotojui kaip priemonė.<sup>134</sup>

Be to, svarbu, kad šis turtas būtų perduotas darbuotojui naudotis, o jis jį prarado, bet ne sunaikino ar sugadino. Pažymėtina, kad DK 253 straipsnyje, kuriame yra išvardinti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai, numatyta, kad darbuotojas atsakys ribotai, jei žala atsirado dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo). Vadinasi, įstatymų leidėjas laikosi nuomonės, kad tam tikro turto (įrankių, drabužių, apsaugos priemonių) praradimas sukelia darbdaviui didesnę žalą, nei tokio turto netekimas, sugadinimas ar sužalojimas.

Nei Latvijos Respublikos Darbo įstatyme, nei Civiliniame įstatyme nėra nurodomi visiškos civilinės atsakomybės atsiradimo atvejai, kad darbuotojas praranda tam tikrus jam perduotus daiktus.

### ***Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose.***

Tai savarankiškas visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės taikymo pagrindas, nes jį nustato ne DK, o specialūs teisės norminiai aktai. Kaip pavyzdį galima paminėti CK 2.87 straipsnio 7 dalį, kurioje numatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.<sup>135</sup>

Bendrovių vadovams, kurie bendrovėje dirba pagal darbo sutartį ir jiems taikomos darbo įstatymų nuostatos, taikomas savitas teisinis statusas. Bendrovės vadovo, kaip bendrovės vienasmenio valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja CK ir ABĮ. Pripažįstama bendrovės vadovo teisinio statuso dualistinė prigimtis. Vadovo ir bendrovės

<sup>133</sup> BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 162.

<sup>134</sup> 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Daugirdos II v. D.Zabita* Nr. 3K-3-327/2004 m., kat. 7.3.2.

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Net ir tuo atveju, kai tarp vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Tuo pačiu pažymėtina, kad vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai.<sup>136</sup>

ABĮ 37 straipsnis nustato, kad bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei. Su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.<sup>137</sup>

Kai bendrovės vadovas sudaro sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar atlieka kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padaro žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to vadovas gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir jos akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą, įskaitant ir negautą pelną. Tokiais atvejais bendrovės vadovui taikomi ne darbo įstatymai, bet ABĮ.<sup>138</sup>

Norint išspręsti Lietuvos įmonių vadovų statuso dualumo problemą, galima vadovautis Latvijos teisėje įtvirtintu reguliavimu. Latvijos Komercinio įstatymo normos, reglamentuojančios įmonės valdymą, nenumato tokio įmonės organo kaip įmonės vadovas. Latvijos komercinėje teisėje įtvirtinta direktorių valdyba, kuri ir atitinka Lietuvos įmonės vadovą, vykdo jo funkcijas. Komercinio įstatymo 221 straipsnis numato, jog direktorių valdyba yra įmonės vykdomasis organas, kuris valdo ir atstovauja įmonei. Direktorių valdyba gali būti sudaryta tiek iš vieno asmens, tiek iš kelių narių. Valdyba

---

<sup>136</sup> 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-760/2001 m., kat. 2.11; 13; 50.

2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB "Laivité" v. G.Radzevičius* Nr. 3K-3-1203/2001 m., kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.

<sup>137</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

<sup>138</sup> *Darbuotojų materialinė atsakomybė* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vakarai.lt/article.php?id=888>>

renkama ir atšaukiama akcininkų susirinkimo sprendimu.<sup>139</sup> Minėto įstatymo 224 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad atšaukti direktorių valdybą ar jos narį, jei nėra stebėtojų tarybos, gali akcininkų susirinkimas savo sprendimu dėl svarbių priežasčių. Tokiomis priežastimis laikytina įgaliojimų viršijimas, pareigų neatlikimas ar netinkamas jų atlikimas, nesugebėjimas valdyti įmonę, kenkimas įmonės interesams, o taip pat, kai prarandamas pasitikėjimas direktorių valdyba. Jei įmonėje yra stebėtojų taryba, ji gali sustabdyti direktorių valdybos nario įgaliojimus iki bus sušauktas akcininkų susirinkimas, tačiau ne ilgiau kaip dviems mėnesiams.<sup>140</sup>

Darbo įstatymo 44 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad su bendrovės vykdomųjų institucijų nariais sudaroma darbo sutartis, jeigu tik jie nėra priimti į darbą pagal civilinę teisinę darbo sutartį<sup>141</sup>. Tačiau darbo sutarties su valdybos nariu sudarymas nepanaikina Komercinio įstatymo normų taikymo jiems. Šiems santykiams taikomos Darbo įstatymo normos tikrai tada, kai Komerciniame įstatyme kaip specialiaame įstatyme valdybos narių atžvilgiu nenustatyta kitaip.<sup>142</sup>

Komercinio įstatymo 169 straipsnis numato, kad direktorių valdyba ir taryba turi atlikti savo pareigas sąžiningai ir rūpestingai.<sup>143</sup> Direktorių valdybos ir tarybos nariai yra solidariai atsakingi už įmonei padarytą žalą. Minėti asmenys nebus atsakingi už padarytą žalą, jei jie įrodo, jog jie veikė sąžiningai ir rūpestingai. Be to, direktorių valdybos ir stebėtojų tarybos nariai neatsakys už atsiradusius nuostolius, jei jie vykdė teisėtą akcininkų sprendimą. Tačiau faktas, kad stebėtojų taryba pritarė direktorių valdybos veiksams, neatleidžia valdybos narių nuo atsakomybės įmonei.<sup>144</sup> Akcininkų susirinkimas gali atleisti direktorių valdybą ir stebėtojų tarybą nuo pareigos atlyginti jų veiksmais padarytą žalą arba geranoriškai susitarti.

Atlikus Latvijos Komercinio įstatymo normų analizę, galima daryti išvadą, kad direktorių valdybos nariai atsako bendraisiais civilinės atsakomybės pagrindais, t.y. nėra nustatyta jokių direktorių valdybos atsakomybės ribojimo atvejų. Atsižvelgiant į tai, kad būtent nuo vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso visos įmonės veiklos efektyvumas, kad bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti

---

<sup>139</sup> Latvijos Respublikos komercinis įstatymas. Latvijas vestnesis, 2000, Nr. 158/160 (2069/2071).

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>142</sup> 2007 m. balandžio 11 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-239/2007

<sup>143</sup> Latvijos Respublikos komercinis įstatymas. Latvijas vestnesis, 2000, Nr. 158/160 (2069/2071).

<sup>144</sup> *Ibid.*

bendrovės turtu<sup>145</sup>, ir Lietuvoje būtų galima įtvirtinti nuostatą, kad įmonės vadovas yra visiškai materialiai atsakingas už įmonei padarytą žalą.

***Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.***

Toks darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų. Laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia, ir to pakanka visiškai materialinei atsakomybei atsirasti.<sup>146</sup> Vien tai, kad DK 123 straipsnis leidžia darbdaviui nušalinti nuo darbo neblaivius ir apsvaigusius darbuotojus, nereiškia, kad tokios teisės nepanaudojimas suteikia pagrindą netaikyti ir visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės. Darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą privalo įrodyti darbdavys. Darbuotojo girtumą, apsvaigimą nuo narkotinių ar toksinių medžiagų galima įrodyti remiantis įvairiais liudytojų parodymais, medicinine išvada, įforminta atitinkamu aktu ir kitais įrodinėjimo būdais, numatytais CPK 177 straipsnyje<sup>147</sup>. Įstatymas nereikalauja, kad ši aplinkybė būtų nustatyta tą pačią dieną.

Teisės doktrinoje diskutuojama, ar pats darbuotojo neblaivumas lemia visišką jo atsakomybę, ar reikia nustatyti priežastinį ryšį tarp neblaivumo ir padarytos žalos. Vieningos nuomonės šiuo klausimu nėra. Pagal DK normą visišką materialinės atsakomybės taikymą lemia pats faktas, kad žala buvo padaryta neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo.<sup>148</sup> Tačiau logiškiau ir teisingiau būtų, jei būtų reikalaujama nustatyti, jog būtent neblaivumas ar apsvaigimas buvo žalos padarymo priežastis, t.y. būtų nustatomas priežastinis ryšys tarp šių reiškinių.

Latvijoje, priešingai nei Lietuvoje, alkoholio vartojimas ir dėl to padaryta žala darbdaviui, nėra priskiriamas prie atvejų, kai darbuotojas atsako pagal visišką civilinę atsakomybę. Šiuo atveju neblaivumas ar apsvaigimas galėtų būti laikomas sunkinančia aplinkybe, sprendžiant dėl darbuotojo atsakomybės ir jam priklausančios žalos atlyginimo dydžio.

***Visiška materialinė atsakomybė numatyta kolektyvinėje sutartyje.***

Tokios nuostatos įtvirtinimas DK aiškinamas tuo, kad įstatymų leidėjas skatina sudaryti kolektyvines sutartis, taip skatinant socialinę partnerystę. Pabrėžtina, kad

---

<sup>145</sup> 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N.Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“* Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12.

<sup>146</sup> NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 393.

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

<sup>148</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 369.

negalioja kolektyvinių sutarčių sąlygos, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.<sup>149</sup> Kadangi pats DK leidžia nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, dėl šios priežasties tokių nuostatų įtvirtinimas nereiškia darbuotojų padėties bloginimą. Be abejo, turi būti remiamasi protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais.

Latvijos teisėje nėra konkrečiai išskiriama galimybė susitarti dėl visiškos civilinės atsakomybės kolektyvinėje sutartyje. Tačiau remiantis Darbo įstatymo 17 straipsnyje pateikta kolektyvinės sutarties sąvoka, kad šalys gali susitarti dėl darbo užmokesčio, darbo saugos, kvalifikacijos kėlimo, darbo tvarkos ir dėl kitų klausimų, susijusių su darbo teisiniais santykiais<sup>150</sup>, darytina išvada, jog Latvijos įstatymų leidėjas suteikia teisę civilinės atsakomybės subjektams susitarti ir dėl darbuotojų visiškos civilinės atsakomybės. Be abejo, būtina išlaikyti pusiausvyrą tarp sutarties šalių, t.y. ir darbdavys turi prisiimti tam tikras pareigas, susijusias su darbdavio nuosavybei apsaugoti reikiamų sąlygų užtikrinimu.

Taigi tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje, kaip ir kitose užsienio valstybėse, galioja bendrasis principas – darbuotojo materialinės ar civilinės atsakomybės ribojimas. Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė taikoma tik tais atvejais, kai jie elgiasi labai neatsargiai ar kai jų darbas susijęs su materialinėmis vertybėmis. Galima daryti išvadą, kad Lietuvos įstatymų leidėjas, priėmęs DK nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų materialinę atsakomybę, labiau gina darbuotoją, kaip silpnesnę darbo teisinių santykių šalį, įtvirtindamas ribotą materialinę atsakomybę. Latvijoje įtvirtintas kitoks darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo būdas – ribojama darbdavio turto sumažėjimu, o tai sudaro prielaidas didesnei darbdavio, kaip turto savininko, interesų apsaugai.

---

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>150</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

#### 4. Darbuotojų materialinės atsakomybės subjektų palyginimas

Nuo materialinės atsakomybės sampratos, jos taikymo sferos priklauso galimų subjektų skaičius, teisinis jų statusas. Ir Lietuvos, ir Latvijos teisė reguliuoja tiek darbuotojų atsakomybę darbdaviui, tiek darbdavio darbuotojams. Vadinasi, materialinės ir darbuotojų civilinės atsakomybės subjektais yra ne visi darbo teisės subjektai, tačiau tik du iš jų, t.y. darbuotojas ir darbdavys.

##### *Darbuotojas.*

Darbuotojo sąvoka pateikiama DK 15 straipsnyje – darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris turi darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.<sup>151</sup>

Latvijos Respublikos darbo įstatyme įtvirtintas toks darbuotojo apibrėžimas: darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris darbo sutarties, kuria susitariama dėl darbo apmokėjimo, pagrindu, atlieka darbą, vadovaujant darbdaviui.<sup>152</sup>

Teisnumas ir veiksnumas kartu vadinami teisiniu subjektiškumu. Teisnumas reiškia fizinių asmenų galėjimą turėti teises ir pareigas. Tai nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būseną. Teisnumas yra ne biologinė asmens savybė, o socialinis asmens ir valstybės santykis<sup>153</sup>. Tai, kad asmuo turi darbinį teisnumą, dar nereiškia, kad jis turi konkrečių darbo teisių ir pareigų. Teisnumas kyla ne nuo gimimo, kaip tarkim civilinėje teisėje, bet tik sulaukus tam tikro amžiaus. Šios teisės ir pareigos gali būti įgyjamos tik asmeniui tapus veiksniui. Darbinis teisnumas yra pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, nepriklausomai nuo jų nuolatinės gyvenamosios vietos, ir užsieniečiams bei asmenims be pilietybės, turintiems nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Tačiau įstatymai nustatyto bendros fizinių asmenų darbinio teisnumo sampratos išimtis. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnyje nustatyta, kad asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas, privalo turėti Lietuvos Respublikos pilietybę.<sup>154</sup> Toks apribojimas taip pat nustatytas Teismų įstatymo 51 straipsnyje<sup>155</sup>, Prokuratūros įstatymo 25 straipsnyje<sup>156</sup> ir kituose įstatymuose. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvoje,

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

<sup>152</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>153</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 48.

<sup>154</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

<sup>155</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.

<sup>156</sup> Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514.

nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisnumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai. Tokie asmenys gali įgyti darbo teises ir pareigas, įsigydami leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje arba turint leidimą laikinai ar nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje.<sup>157</sup>

Latvijos Respublikos darbo įstatymo 37 straipsnio 8 dalyje nurodoma, kad užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos, gali būti įdarbinti tik, jei jie įstatymų nustatyta tvarka gauna leidimą dirbti.<sup>158</sup>

Veiksnumas – tai asmens teisė įgyti bet kurias įstatymo neuždraustas subjektyvias teises, taip pat fizinis, dvasinis, intelektinis gebėjimas pačiam savo veiksmais tokias teises sukurti, jas įgyvendinti vykdant atitinkamas pareigas.<sup>159</sup> Darbinis veiksnumas – tai galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Darbo teisėje darbinis teisnumas ir veiksnumas susiję daug glaudžiau nei kitose teisės šakose. Tą lemia pati darbo teisiųjų santykių prigimtis. Darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą.<sup>160</sup> Todėl, kitaip nei, pavyzdžiui, civilinis veiksnumas ir teisnumas, darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu. Būtent taip išryškėja darbuotojo teisnumo ir veiksnumo specifika.

Veiksnumo darbo teisėje atsiradimas yra siejamas išimtinai su amžiumi. Bendroji taisyklė – fiziniai asmenys įgyja darbinį veiksnumą sukakę šešioliką metų – nustatyta atsižvelgiant į tai, kad nuo šešiolikos metų kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei.<sup>161</sup> Darbinio veiksnumo išimties nustatomos DK ir kituose įstatymuose.

DK 277 straipsnis pateikia sąrašą darbų, kurie negali būti skiriami asmenims iki 18 metų. Tokių pat darbų, draudžiamų dirbti asmenims neturintiems 18 metų, sąrašą nustato ir Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“.<sup>162</sup> Šis nutarimas taip pat netiesiogiai nustato, kad išimtinis darbinis veiksnumas atsiranda nuo 14 metų, ir sąlygas, kuriomis asmenys, patenkantys į atitinkamas amžiaus kategorijas (t. y. nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų), gali sudaryti darbo sutartis ir dirbti pagal jas. Šiuo Vyriausybės

<sup>157</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, 73-2539.

<sup>158</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>159</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al.* *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 48.

<sup>160</sup> NEKROŠIUS I.; TIAŽKIJUS V.; KOVEROVAS P., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1, P. 75.

<sup>161</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T. P. 167.

<sup>162</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

nutarimu taip pat patvirtintas išsamus sąrašas lengvų darbų, kurie leidžiami dirbti asmenims nuo keturiolikos metų. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme irgi numatyta galimybė darbo teises ir pareigas įgyti asmenims, nesukakusiems 16 metų. Tačiau asmenys iki 16 metų dirba vieno iš tėvų arba kito juos auginančio asmens ir darbdavio rašytiniu susitarimu.<sup>163</sup>

Taigi, darbinis veiksnumas pagal apimtį skirstomas į visišką (kai asmuo sulaukia pilnametystės), dalinį (nuo 14 iki 18 metų amžiaus) ir suvaržytą (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesiogiai ar netiesiogiai susijęs su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo apribojimu).<sup>164</sup>

Latvijos teisės aktuose numatyta, kad asmuo gali pradėti dirbti nuolatinio pobūdžio darbą, kai jam sukanka 15 metų. Taigi tuomet ir atsiranda Latvijos darbuotojams darbinis teisnumas ir veiksnumas.

Latvijos, kaip ir Lietuvos, teisės aktai numato įsidarbinimo apribojimus bei reikalavimus. Visų pirma, yra draudžiama nuolatiniam darbui įdarbinti vaikus, t.y. asmenis iki 15 metų, ir kurie iki pasieks 18 metų gauna pagrindinį išsilavinimą.

Tik išimtiniais atvejais vaikai nuo 13 metų gali laisvu nuo mokymosi laiku dirbti lengvus darbus, nedarančius žalos saugumui, sveikatai, moralei ir vaiko vystymuisi. Tam reikia vieno iš tėvų (globėjų) rašytinio sutikimo. Toks darbas neturi kenkti vaiko mokslui. Darbų, kuriuos gali dirbti vaikai nuo 13 metų, sąrašą nustato Ministrų Kabinetas. Minėto tėvų ar globėjų rašytinio sutikimo reikia ir, kai vaikas yra įdarbinamas kaip atlikėjas kultūriniuose, meniniuose, sportiniuose ir reklaminiuose renginiuose, jeigu tai nedaro žalos saugumui, sveikatai, moralei ir vaiko vystymuisi, netrukdo mokslams. Be to, tam reikalingas ir leidimas iš Valstybinės darbo inspekcijos.

Darbo įstatymas draudžia įdarbinti paauglius darbuose, kuriems reikalingos specialios sąlygos ir kurie susiję su padidinta rizika saugumui, sveikatai, moralei ir vystymuisi. Šiame įstatyme paaugliu laikomas asmuo nuo 15 iki 18 metų, ir kuris pagal minėtą įstatymą nelaikomas vaiku. Darbus, kuriuos draudžiama dirbti paaugliams, taip pat išimtyms iš tokių draudimų, kai darbas susijęs su profesiniu mokymu, nustato Ministrų Kabinetas. Prieš pasirašant darbo sutartį darbdavys privalo informuoti vieną iš vaiko ar paauglio tėvų (globėjų), apie įvertintą riziką ir darbo apsaugos priemones darbo vietoje.<sup>165</sup>

Be minėtų teisnumo ir veiksnumo darbuotojas turi atitikti ir kitus reikalavimus:

1. Darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;

<sup>163</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>164</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al.* *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 49.

<sup>165</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).



2. Darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį;
3. Darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai.

Darbuotojo teisinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas) yra vienas iš teisinio statuso elementų. Kiti elementai: subjektinės teisės ir pareigos; teisių ir pareigų garantijos; atsakomybė. Darbuotojo teisinis statusas skirstomas į:

1. Bendrąjį, kuris taikomas visiems asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį ir apima teisę gauti darbo užmokestį, teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę į poilsį ir kt. Jis nediferencijuojamas.
2. Specialųjį, tai diferencijavimas, susijęs su pavyzdžiui, pagal pilietybės principą, į piliečius, nuolat gyvenančius Lietuvoje užsieniečius ir asmenis be pilietybės. Nuo to, ar asmuo turi Lietuvos Respublikos pilietybę, priklausys tai, ar jis galės būti teisėju, valdininku, eiti tam tikras kitas pareigas.
3. Individualųjį, kuris suprantamas kaip konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė. Darbo sutartyje galima susitarti dėl įvairių teisių ir pareigų, pavyzdžiui, kompensacijų, galimybės naudotis tarnybiniu automobiliu.<sup>166</sup>

### ***Darbdavys.***

Darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą.<sup>167</sup> Įmonė yra savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas tam tikrai komercinei ūkinei veiklai arba veiklai, kuria siekiama naudoti jos steigėjams, vykdyti. Įstaiga yra ne pelno siekiantis ūkio subjektas, vykdomas įstatymų nustatytas valstybės ar savivaldybės nustatytas funkcijas, ar ne pelno siekiantis ūkio subjektas, veikiantis socialinio, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ir kitose panašiose srityse, kurio tikslas teikti paslaugas visuomenės nariams ir tenkinti tam tikrus viešuosius interesus. Organizacija yra kiekvienas susivienijimas, skirtas jį sudariusių asmenų poreikiams ir tikslams, kurie nėra priešingi Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos įstatymams, tenkinti ir įgyvendinti. Kita organizacinė struktūra gali būti įmonių, įstaigų ar organizacijų savarankiški padaliniai, filialai, atstovybės, t.y. darbdaviu gali būti bet kokia organizuota veiklos forma, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą ir kuri nėra juridinis asmuo.

---

<sup>166</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T. P. 166.

<sup>167</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Darbdaviu pagal Latvijos teisę gali būti fizinis ar juridinis asmuo arba organizacija, turintys teisinį veiksnumą, ir darbo sutartimi įdarbinantys bent vieną darbuotoją.<sup>168</sup>

Būtinasis darbdavio – juridinio asmens – požymis yra teisinis subjektiškumas – darbinis teisnumas (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumas (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas). Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento, o įmonių, įstaigų ir organizacijų steigimo tvarką, jų teises ir pareigas, taip pat jų veiklos pasibaigimo tvarką nustato įmonių teisė ir kai kurios kitos teisės šakos. Taigi šie klausimai nėra darbo teisės reguliavimo dalykas.<sup>169</sup> Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, atsiranda nuo jų įsteigimo. CK 2.63 straipsnis nustato, kad juridinių asmenų įsteigimo momentas yra juridinio asmens įregistravimas juridinių asmenų registre.<sup>170</sup>

Darbo teisėje vadovaujamosi bendru civilinės teisės principu, kad juridiniai asmenys teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus, kurie yra tam tikros struktūrinės juridinio asmens dalys ir kurioms yra priskirtos tam tikros funkcijos. Civilinė teisė taip pat reglamentuoja ir bendrą juridinių asmenų organų kompetenciją ir funkcijas.

Specifinė yra filialų ir atstovybių teisinė padėtis. Nors įmonių filialai ir atstovybės nėra juridiniai asmenys, jie vistiek gali būti laikomi darbo santykių dalyviais, tačiau negali būti darbdaviu kaip darbo santykių šalimi.

Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK. Fizinio asmens darbdavio teisnumas ir veiksnumas yra nustatomas ne pagal darbo teisės, o pagal civilinės teisės normas. Civilinis teisnumas, kuris pripažįstamas visiems asmenims, suprantamas kaip fizinio asmens teisė turėti turtą, verstis komercine ūkine veikla, steigti įmones ir kitokius juridinius asmenis ir kt.<sup>171</sup> Fizinio asmens civilinis veiksnumas atsiranda asmeniui sulaukus pilnametystės, t. y. 18 metų. Tik tam tikrais atvejais fizinis asmuo, nors ir neturintis aštuoniolikos metų, gali įgyti civilinį veiksnumą, pavyzdžiui, emancipacija.

Kaip ir Lietuvoje, Latvijoje civilinis veiksnumas pripažįstamas asmenims, sulaukusiems 18 metų. Bet Civilinis įstatymas numato, jog asmens lėšos, savarankiškai uždirbtos nuo 16 metų, yra asmeninė nuosavybė. Todėl jei asmuo, sulaukęs 16 metų, privalo atlyginti žalą darbdaviui, jis tai daro savarankiškai. Tėvai taip pat neatsako už vaikų padarytą žalą vykdant prievoles, dėl kurių nebuvo gautas tėvų sutikimas, jeigu tėvai

<sup>168</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>169</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 70.

<sup>170</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>171</sup> *Ibid.*

iš tokios prievolės negavo naudos.<sup>172</sup> Vadinasi, jei darbdaviui žala buvo padaryta, kai darbuotojui nebuvo sukakę 16 metų, tai darbuotojas turi atlyginti žalą iš savo turimų lėšų, kiek jų pakanka, nebent būtų buvęs tėvų sutikimas ar tėvai būtų gavę naudos.

Juridiniai asmenys gali įgyti teises ir pareigas per savo dalyvius tik išimtiniais atvejais, kai tą numato įstatymai ar steigimo dokumentai. Sąlygiškai kaip mišrią darbdavių – fizinių asmenų ir juridinių asmenų – grupę galima išskirti individualių įmonių savininkus. Jie kartu su ūkininkais ir darbdaviais fiziniiais asmenimis darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys. Todėl tokie asmenys turi teisę įgalioti ir kitus asmenis veikti jų vardu.<sup>173</sup>

Reikėtų išskirti tokius darbdaviui kaip darbo santykių šaliai būdingus požymius:

1. Teisė priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus.
2. Teisė organizuoti ir valdyti veiklą, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą.
3. Atsakomybė pagal prievolės, kylančias iš darbo teisinių santykių.
4. Galimybė savarankiškai dalyvauti teisiniuose santykiuose, neatsižvelgiant į kitus subjektus.
5. Pareiga atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti įstatymų nustatyto dydžio mokesčius ir vykdyti kitas prievolės iš savo lėšų.<sup>174</sup>

Apibendrinant galima teigti, kad materialinės darbuotojų atsakomybės ir civilinės darbuotojų atsakomybės subjektams, t.y. darbuotojui ir darbdaviui, tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje būtinas požymis yra darbinis teisnumas ir veiksnumas, kurie atsiranda kartu. Lietuvoje darbuotojų bendrasis darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo 16 metų, tuo tarpu Latvijos teisė nustato mažesnę amžiaus ribą – 15 metų. O darbdaviui - fiziniam asmeniui – reikalingas civilinis teisnumas ir veiksnumas, kurie abiejose valstybėse yra įgyjami, kai asmeniui sukanka 18 metų.

---

<sup>172</sup> Latvijos Respublikos civilinis įstatymas. Latvijas vestnesus, 1992.

<sup>173</sup> BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G., GUOBAITĖ R. *et al.* *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008. P. 51.

<sup>174</sup> *Ibid.*

## IŠVADOS

1. Darbuotojo atsakomybė reikalinga, siekiant užtikrinti darbdavio teisę į nuosavybę ir darbuotojo teisę į darbo užmokestį. Šiuo institutu užtikrinamas skirtingų interesų suderinimas. Lietuvoje tokia atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, vadinama materialine darbuotojų atsakomybe, kurią reglamentuoja DK, CK, kiti specialieji įstatymai bei poįstatyminiai aktai. Tuo tarpu Latvijoje ši atsakomybė yra civilinės atsakomybės rūšis – civilinė darbuotojų atsakomybė. Ji reguliuojama Darbo įstatymu, Civiliniu įstatymu bei Komerciniu įstatymu.
2. DK 253 straipsnyje, kuriame išvardinti atvejai, kuomet darbuotojui kyla materialinė atsakomybė, įstatymų leidėjas turėtų nurodyti, kad šiais atvejais darbuotojas yra materialiai atsakingas tik esant visoms šešioms sąlygoms, nurodytoms DK 246 straipsnyje. Be to, ydingas Latvijos įstatymų reglamentavimas, nes teisės normų kūrėjai nenurodė netgi pavyzdinio darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų.
3. Atsižvelgiant į tai, kad Latvijos įstatymų leidėjas normalią ūkinę riziką priskiria prie aplinkybių, kurios šalina veikos neteisėtumą, Lietuvos teisės aktuose reikėtų vėl įtvirtinti nuostatą, kad iš darbuotojo nebus reikalaujama materialiai atlyginti žalą, atsiradusią dėl įmonės normalios gamybinės ir ūkinės rizikos, nes tokios rizikos neutralizavimas yra darbdavio pareiga.
4. Teismų praktikoje pripažįstant, kad darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija, t.y. kad darbuotojas nelaikomas kaltu, kol to neįrodo darbdavys, tokia taisyklė turėtų būti tiesiogiai įtvirtinta ir pačiame DK. Nesant tokios nuostatos, gali būti klystama taikant priešingą prezumpciją, nustatytą CK normose.
5. Lietuvos Respublikos įstatymuose nurodyta, kad žalos padarymas veiksmis, turinčiais nusikalstamos veikos požymius, yra visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės pagrindas. Analogišką normą reikėtų numatyti ir Latvijos Respublikos darbo įstatyme, nes esant dabartiniam reglamentavimui, visiška civilinė darbuotojų atsakomybė kyla tik, jei tokie veiksmai buvo nesusiję su darbo

sutartimi numatyto darbo atlikimu. Be to, kritikuotina, kad Latvijos teisės aktai nenumato jokių reikalavimų visišką materialinę atsakomybę sutarties sudarymui.

6. Perkėlus Latvijos Komerčiame įstatyme įtvirtintą normą, kad bendrovės vadovas visais atvejais atsako pagal bendrąją civilinę atsakomybę, į Lietuvos teisės aktus, būtų išspręsta įmonės vadovo teisinio statuso dualumo problema. Tokiu būdu būtų pašalinami sunkumai kiekvienu konkrečiu atveju sprędžiant dėl vadovui taikytinos atsakomybės.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:
  - 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.
  - 1.2. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, 73-2539.
  - 1.3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
  - 1.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
  - 1.5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
  - 1.6. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.
  - 1.7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
  - 1.8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
  - 1.9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
  - 1.10. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514.
  - 1.11. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.
  - 1.12. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
  - 1.13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “ Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.
  - 1.14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų

veiksmu sarakstu patvirtinimo". Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

1.15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 719 patvirtintos Inventorizacijos taisyklės. Valstybės žinios. 1999, Nr. 50-1622.

2. Latvijos Respublikos teisės norminiai aktai:

2.1. Latvijos Respublikos Konstitūcija [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>>

2.2. Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Latvijas vestnesis, 2001, Nr. 105 (2492). ("Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [spėkai ar 01.06.2002.]).

2.3. Latvijos Respublikos komercinis įstatymas. Latvijas vestnesis, 2000, Nr. 158/160 (2069/2071). ("Komerclikums" ("LV", 158/160 (2069/2071), 04.05.2000.)).

2.4. Latvijos Respublikos civilinis įstatymas. Latvijas vestnesis, 1992. (28.01.1937. "Civillikums" (Ziņotājs, 29, 30.07.1992.)).

### Specialioji literatūra

1. AUTORU KOLEKTĪVS, DARBA GRUPAS VADĪTĀJS DOC. DR.IUR: I.KRASTIŅŠ. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.
2. BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĒ G., GUOBAITĒ R. et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008.
3. BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
4. BITĀNS A. *Civiltiesiskā atbildība un tās veidi*. Rīga: AGB, 1997.
5. DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
6. DAVIDAVIČIUS H. *Darbo įstatymų komentaras*. Kaunas, Spindulys. 2001.
7. DINDUNE R.; PLATĀ K.; KASATKINA L. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Dienas Biznes, 2006. 2. sejmā.
8. KALNIA J. *Darba likuma komentāri*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007.

9. MACIJAUSKIENĖ R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: LTU, 2003.
10. MIKELĖNAS V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
11. MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003.
12. NEKRAŠAS V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984.
13. NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
14. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
15. NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis Vilnius, Justitia, 2003.
16. NEKROŠIUS I.; NEKRAŠAS V.; DAMBRAUSKAS A., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1998.
17. ŠEDBARAS S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005.
18. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
19. TORGANS K. *Civilinės atsakomybės sąlygos* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009 m. balandžio 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://64.233.183.104/search?q=cache:1Rn0rwg0TOgJ:home.lanet.lv/~gurnarss/parskata%2520lekc/saistibu%2520ties/Civilt%2520atb%2520pamati%2520un%2520apm%C4%93rs.ppt+K.Torg%C4%81ns.+%E2%80%9Esaist%C4%ABbu+ties%C4%ABbas+I%E2%80%9D+,+205.+lpp&hl=lv&ct=clnk&cd=1>>.
20. TORGĀNS K. *Saistību tiesības I daļa*. Rīga : 2006.
21. BAGDANSKIS T. *Darbdavių ir darbuotojų reikalavimai atlyginti neturtinę žalą*. *Vadovo pasaulis*, 2005. Nr. 1.
22. BAGDANSKIS T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*. *Juristas*. 2004. Nr 2.
23. *Darbuotojų materialinė atsakomybė* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009m. balandžio 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vakarai.lt/article.php?id=888>>



24. GODA, Gintaras. „Procesinės prievartos baudžiamajame procese ribos“ Vilnius: Mokslo darbai, *Teisė*. 1997 m. Nr 32.
25. NEKRAŠAS V. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*. 1999. Nr. 33 (1).
26. PRANCKEVIČIUS A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*. 1999, Nr 33 (2).

### **Praktinė medžiaga**

1. 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Grasta“ v. J. S.* Nr. 3K-3-37/2007, kat.16.7; 16.8.
2. 2006 m. balandžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Atridas“* Nr. 3K-3-279, kat. 11.9.12 (S) 16.7.
3. 2005 m. spalio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Vilniaus universiteto Onkologijos institutas v. J.J.Žilinskas.* Nr. 3K-3-478/2005, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7.
4. 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N.Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“* Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12.
5. 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Laugina" v. R.Vaitkus.* Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.
6. 2005 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Dola" v. J.Brazauskienė.* Nr. 3K-3-28, kat. 16.6, 16.7.
7. 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Daugirdos IĮ v. D.Zabita* Nr. 3K-3-327/2004 m., kat. 7.3.2.
8. 2004 m. sausio 8 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Osviris" v. R.Markauskas.* Nr. 3K-7-2/2004 m., kat. 7.3.1., 7.3.2.
9. 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Šinkūnaitė v. UAB "Žalgirio lota"* Nr. 3K-3-1238, kat. 7.3.1.
10. 2002 m. spalio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Kalmeta" v. Z.Grigaliūnas.* Nr. 3K-3-1152, kat. 7.3; 7.3.2.
11. 2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB "Laivitė" v. G.Radzevičius* Nr. 3K-3-1203/2001 m., kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.

12. 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-760/2001 m., kat. 2.11; 13; 50.
13. 2001 m. vasario 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Lietuvos energija“ v. V. Lapinskas*. Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.
14. 2000 m. birželio mėn. 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Taurmida" v. K.Dapkus*. Nr. 3 K-3-649/2000 m., kat. 4.
15. 2007 m. balandžio 11 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-239/2007.
16. 2007 m. kovo 14 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-110/2007.
17. 2006 m. spalio 18 d. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato Civilinių bylų departamento nutartis c.b. Nr. SKC-575/2006.

## SANTRAUKA

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

Šiame magistro darbe išsamiai atliekama Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva ir Latvija yra artimos savo teisine sistema, aiškinantis kuo skiriasi ir kuo panašios minėtų valstybių įstatymų leidėjų pozicijos darbuotojų ir darbdavių žalos atlyginimo klausimais, šių dviejų valstybių teisės aktų analizė gali padėti atrasti geresnį tam tikro klausimo reglamentavimą.

Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto paskirtis yra kompensuoti darbdaviui atsiradusią žalą dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų ar pareigų neatlikimo, suderinant skirtingus šios atsakomybės subjektų – darbuotojo ir darbdavio – interesus. Lyginamuoju metodu tiriamas minėto instituto reglamentavimas Lietuvos ir Latvijos Respublikose, jo atsiradimo prielaidos, ypatumai, taikymo sąlygos, analizuojamos darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys bei subjektų požymiai. Šiame darbe siekiama nustatyti darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo ir taikymo netikslumus ir problemas, nurodyti įstatymų leidėjo galimas klaidas bei pasiūlyti būdus, kaip pašalinti spragas ir patobulinti teisės aktus.

## **SUMMARY**

### **COMPARATIVE ANALYSIS OF LITHUANIA'S AND LATVIA'S LAW INSTRUMENTS WHICH REGULATE EMPLOYEE'S PECUNIARY LIABILITY**

The topic of this article is to make circumstantial and comparative analysis of Lithuania's and Latvia's law instruments which regulate employee's pecuniary liability. It's important that Lithuania's and Latvia's juridical system is close to each other. Taking this fact into account, it is easier to find similarities and differences in the legislation, which regulate pecuniary liability between employee and employer. The analysis of law instruments may help to find a better regulation in confusing situations.

The purpose of employees' pecuniary liability institute is to compensate damage to an employer, which was caused due to unlawful actions or breach of duty by an employee. According to this it is important to coordinate interests of employee and employer. The regulation of this institute was researched using a comparative method. It is also researched the origin of this institute, it's singularity, the circumstances of it's usage; the types of employee's pecuniary liability and subject's features are examined. It was aspired to identify problems in legislation and practical application of employee's pecuniary liability issues, as well as to present proposals regarding corrections of legal deficiencies and improvement of legislation to the legislator in the present graduation work.