

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Daivos Danylienės,
V kurso, darbo teisės
Studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė**

Vadovas: asist. Arnas Paliukėnas
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2012

TURINYS

ĮVADAS	2
1. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR RŪŠYS	6
1.1. Materialinės atsakomybės samprata	6
1.2. Materialinės atsakomybės rūšys	11
2. ĮSTATYME NUMATYTI DARBUOTOJO VISIŠKOS MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATVEJAI IR JŲ TAIKYMO PROBLEMATIKA	14
2.1. Žala padaryta tyčia	14
2.2. Žala padaryta nusikalstama veika.....	20
2.3. Žala padaryta darbuotojo (-ų) su kuriuo (-iais) sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis	24
2.3.1. Individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis	26
2.3.2. Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis.....	38
2.4. Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe.....	45
2.5. Žala, už kurią visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose	49
2.6. Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo.....	50
2.7. Žalos atlyginimo atvejai, nustatyti kolektyvinėje sutartyje.....	54
3. ĮSTATYME NENUMATYTI KITI GALIMI VISIŠKOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATVEJAI.....	59
3.1. Žalos atlyginimas atskleidus darbdavio komercinę paslaptį	59
3.2. Vadovo, kaip darbuotojo, visiška materialinė atsakomybė	62
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	68
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71
SANTRAUKA	79
SUMMARY	80
PRIEDAI.....	81

IVADAS

Temos aktualumas. Nusistovėjusi nuomonė, kad darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, visais atvejais turi atsakyti ribotai. Visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės nustatymas gina išimtinai darbdavio interesus, tačiau pagal bendrąją taisyklę darbuotojo atsakomybė ir pagal šiandieninę Lietuvos darbo teisę yra ribota. Nepaisant to, svarbu įvertinti pačių darbo santykių specifiškumą, rinkos ekonomikos kaitą, naujų technologijų įtaką kasdieniniam gyvenimui ir darbo procesui, kas verčia keisti ne tik mąstymą, tačiau ir teisinį reguliavimą numatant atvejus, kada darbuotojas turi atsakyti visiškai. Todėl tam, kad būtų galima taikyti darbuotojų materialinę atsakomybę, pagal kurią jie privalėtų atlyginti visą padarytą žalą, neribojant jos iš anksto nustatytais dydžiais, reikia tam tikrų sąlygų, numatytų įstatyme. Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ 255 straipsnyje yra įvardyti tie atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą. Visiška materialinė darbuotojo atsakomybė galima tik šiame straipsnyje įvardytais atvejais, t. y. straipsnyje pateiktas baigtinis tokių atvejų sąrašas.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės šakos reguliuojami visuomeniniai santykiai pasižymi sparčiu kitimu, pasirinkta magistro darbo tema yra aktuali būtent dėl šios priežasties – nuolatinio darbo teisės kitimo, kas verčia iš naujo pažvelgti į visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės institutą ir įvertinti teisinį reguliavimą šiuo klausimu. Dėl tos pačios priežasties darbe bus nagrinėjama **problema**: „Ar Darbo kodekso 255 straipsnis, įvardijantis visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės atvejus, atitinka šių dienų darbo santykių dalyvių poreikius?“.

Temos naujumas. Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė ir jos taikymo atvejai nėra gausiai nagrinėti teisinėje literatūroje. Bene išsamiausiai materialinė darbuotojų atsakomybė analizuota Tomo Bagdanskio darbuose: daktaro disertacijoje „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“², monografijoje „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“³, straipsnyje „Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje“⁴. Kai kurie aktualūs darbuotojų materialinės atsakomybės aspektai paliesti Rasos Macijauskienės straipsnyje „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje“⁵, Andriaus Pranckevičiaus

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.

³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.

⁵ MACIJAUŠKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija, T. 25 (17), 2002. P. 81-88.

straipsnyje „Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos”⁶, magistro darbuose „Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas ES valstybėse narėse (lyginamoji analizė)”⁷, „Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė”⁸, „Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė”⁹. Tačiau šiuose darbuose kalbama apie darbuotojų materialinę atsakomybę apskritai, išsamiai neanalizuojant visiškos materialinės atsakomybės aspektų. Be to, nuo minėtuose darbuose atliktos analizės praėjo vidutiniškai ketveri-penkeri metai, todėl daugelis tuo metu buvusių aktualių nagrinėtų klausimų jau nebėra aktualūs. Dėl nurodytų priežasčių būtina atlikti naujus tyrimus įvertinant šiuo metu egzistuojančius darbo santykius, dabartinę teisinę sistemą, siekiant surasti galimų jos tobulinimo perspektyvų.

Tyrimo objektas. Visiška materialinė darbuotojų atsakomybė darbo teisėje yra viena iš materialinės atsakomybės rūšių, kuri savo ruožtu yra viena iš atsakomybės rūšių. Tiek materialinė atsakomybė darbo teisėje, tiek ir atsakomybė apskritai įtakoja šį institutą ir jo teisinį reguliavimą. Be to, darbo teisės sistema, palyginti su kitomis teisės šakomis, turi ypatumų, kadangi jos teisės normos reguliuoja ne tik individualius darbuotojo ir darbdavio darbo santykius, bet ir kolektyvinius darbuotojų santykius, todėl nagrinėjama visiška darbuotojo materialinė atsakomybė darbo teisėje turi būti analizuojama kartu atsižvelgiant ir į kolektyvinius darbo teisės aspektus. Atsižvelgiant į šias ypatybes pasirinkto magistro darbo tyrimo objektas – visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės darbo teisėje institutas, jo teisinio reguliavimo ir taikymo praktikoje problematika.

Darbo tikslas. Siekiant visapusiško bei išsamaus tyrimo bei vengiant paviršutiniško pasirinktos temos ištyrimo, didžiausias dėmesys bus skiriamas esminėms visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės darbo teisėje instituto ypatybėms atskirai analizuojant atvejus, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje teisinį reguliavimą ir jo kitimo tendencijas.

⁶ PRANCKEVIČIUS, A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*. Vilnius: Teisė, Nr. 33 (2), 1999.

⁷ URBAITYTĖ, S. *Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas ES valstybėse narėse (lyginamoji analizė)*. Magistro baigiamasis darbas. Soc. mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006.

⁸ LOBKOVA, N. *Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2008.

⁹ LIUBIMOVA, L. *Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę lyginamoji analizė*. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2008.

2. Nustatyti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje problemas.

3. Išanalizuoti teismų praktiką nagrinėjamu klausimu, palyginti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje reglamentavimą su užsienio valstybėse esančiu teisiniu reguliavimu bei nustatyti Lietuvos Respublikos reglamentavimo trūkumus kartu pateikiant pasiūlymus šiems trūkumams šalinti.

Tyrimo metodai. Magistro darbe naudotasi tiek teoriniais, tiek empiriniais tyrimo metodais kaip tyrimo objekto pažinimo būdais. Kadangi teisingai panaudoti tyrimo metodai lemia ne tik tyrimo kryptingumą, bet ir viso tyrimo proceso veiksmingumą, siekiant visapusiškai išanalizuoti tiriamus reiškinius naudotasi šiais teoriniais tyrimo metodais:

1) Lyginamasis istorinis metodas leido analizuoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje reguliavimo kitimą įvairiais laikotarpiais, taip pat veiksniais, įtakojusios dabartinę šio instituto būseną. Šį metodą svarbu taikyti norint pažinti analizuojamo instituto raidą, nustatyti aplinkybes, lėmusias teigiamus pokyčius, bei įvertinti veiksniais, padariusius neigiamą poveikį, svarbu nustatyti instituto teisinę prigimtį bei esmę, dėl ko būtina analizuoti ir minėtų santykių teisinio reglamentavimo istorinę raidą.

2) Lyginimo metodas leido palyginti skirtingų valstybių teisinį reglamentavimą visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje aspektu. Šio metodo taikymas buvo itin naudingas todėl, kad nacionalinio teisinio reglamentavimo spragos, neatitikimai bei neaiškumai gali būti sprendžiami atsižvelgiant į kitų valstybių, turinčių gilesnes tradicijas ir didesnę patirtį nagrinėjamoje srityje, galiojančią praktiką.

3) Sisteminės analizės metodas padėjo tirti visišką darbuotojų materialinę atsakomybę reguliuojančių teisės normų sąveiką su kitomis Darbo kodekso nuostatomis, pavyzdžiui, kolektyvines sutartis reguliuojančiomis nuostatomis, kadangi Darbo kodeksas, kaip vientisas teisės aktas, sudaro vieningą teisės normų sistemą ir turi būti taikomas sistemiškai.

4) Sintezės metodas taikytas pateikiant galimus racionalius problemų sprendimo būdus, remiantis išanalizuotais faktais.

5) Kritikos metodas taikytas vertinant Lietuvoje galiojančią visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisėje reglamentaciją, atsižvelgiant į teismų praktiką, kitų valstybių teisinį reguliavimą bei teisės mokslininkų analizuojamas problemas.

Rengiant magistro darbą vienas pagrindinių taikytų empirinių metodų buvo teisinių dokumentų analizės metodas, kurio pagalba atskleista darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės darbo teisėje instituto esmė, ištirti kai kurie Lietuvos Respublikos, užsienio

valstybių teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu bei tema. Taip pat šis metodas padėjo išlaikyti objektyvią poziciją tiriamos temos atžvilgiu.

Struktūra. Pirmoje darbo dalyje bus aptariama materialinės atsakomybės samprata ir rūšys, antroje dalyje išsamiai analizuojami visi šiuo metu įstatyme numatyti atvejai, kada darbuotojas privalo atlyginti visą žalą darbo santykiuose, tuo tarpu trečioji dalis apima galimybių papildyti Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytų atvejų, kuriais darbuotojas turėtų visiškai atsakyti už padarytą žalą, sąrašą, svarstymą. Taip pat šioje dalyje mėginama atsakyti į darbe iškeltą problemą: „Ar Darbo kodekso 255 straipsnis, įvardijantis visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės atvejus, atitinka šių dienų darbo santykių dalyvių poreikius?“.

1. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR RŪŠYS

1.1. Materialinės atsakomybės samprata

Nagrinėjant darbuotojo materialinės atsakomybės klausimus tikslinga apibrėžti tiek darbuotojo, tiek pačios materialinės atsakomybės sąvokas.

Darbo kodeksas darbuotoju įvardija fizinį asmenį, sukakusį šešiolika metų, dirbantį pagal darbo sutartį už atlyginimą (Darbo kodekso 13, 15 straipsniai). Materialinės atsakomybės aspektu svarbi aplinkybė yra ta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo subjektu gali būti tik darbuotojas, sukakęs aštuoniolika metų (Darbo kodekso 256 straipsnis). Todėl darytina išvada, kad iki aštuoniolikos metų amžiaus visiškai už padarytą žalą darbuotojas atsako ne konkrečios visiškos materialinės atsakomybės sutarties pagrindu, o kitais įstatyme numatytais atvejais, kurie išsamiai analizuojami kitose darbo dalyse.

Taip pat paminėtina, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu 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“¹⁰ įtvirtinta, kad darbo teisės subjektu gali būti ir vaikas – asmuo nuo keturiolikos iki šešiolikos metų amžiaus. Tokių asmenų darbinis veiksnumas laikytinas ribotu, nes teisės į darbą įgyvendinimas saistomas su kitų asmenų valia. Vadovaujantis teisės aktais, darbdaviui sudarančiam darbo sutartį su vaiku nuo 14 iki 16 metų, nustatoma privaloma speciali įdarbinimo procedūra, kuri reikalauja atskirų asmenų ar įstaigų sutikimo ir leidimo: darbdavys privalo pateikti vienam iš tėvų ar kitam vaiko atstovui pagal įstatymą ir vaiko sveikatą prižiūrinčiam gydytojui numatomų darbo sutarties sąlygų aprašymą, o mokslo metų laikotarpiu – taip pat ir mokyklai, kurioje vaikas mokosi, taip pat gauti vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, numatytus darbo sutarties sąlygų aprašyme, o mokslo metų laikotarpiu – taip pat ir mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštišką sutikimą. Tačiau pažymėtina, kad įstatymas nenumato materialinės atsakomybės taikymo klausimų sprendimo asmenų, turinčių ribotą darbinį teisingumą ir veiksnumą, atžvilgiu. Todėl, kaip minėta, vienintele tokių asmenų

¹⁰ 2003 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 *Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

materialinę atsakomybę nusakančia nuostata laikytina Darbo kodekso imperatyvus draudimas su tokiais asmenimis sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Darbo kodekso 256 straipsnio 3 dalis).

Kaip matyti iš teisės nuostatų, darbuotojų iki 18 metų darbo specifika susijusi tik su papildomomis darbo sąlygų garantijomis (Darbo kodekso 277 straipsnis), todėl galima daryti išvadą, kad nuo 16 iki 18 metų amžiaus asmenims pripažįstamas visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas, todėl materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo teisę taikytina be jokių apribojimų (išskyrus visiškos materialinės sutarties sudarymą). Nurodytų aplinkybių pagrindu išlieka dar 2006 metais kelta problema, susijusi su asmenų nuo 14 iki 16 metų, kaip materialinės atsakomybės subjektų, statusu ir klausimu, koks vaidmuo šiuo atveju tenka tėvams ir mokyklai, davusiems leidimą jiems dirbti.¹¹ Todėl iki šiol išlieka aktualiu vertinimas, kad vadovaujantis Darbo kodekso 118 straipsniu, nurodančiu, kad darbinės teisės ir pareigas įgyvendina pats darbuotojas, todėl ir atsakomybė pagal darbo teisę negalėtų kilti kitiems asmenims, kurie nesusiję su tiesioginiu darbo pareigų vykdymu, be to, materialinė atsakomybė darbo teisėje taikytina tik darbo teisinių santykių subjektams.

Tokiems probleminiams klausimams spręsti pasitelktina gilesnes tradicijas turinčių valstybių patirtis. Pavyzdžiui, Vokietijos darbo teisė numato asmenų nuo 7 iki 18 metų ribotą veiksnumą, kurio metu asmuo už kaltais veiksmais padarytą žalą atsako Civilinės teisės pagrindais dėl deliktinės atsakomybės, numatančiais, kad asmuo nuo 7 iki 18 metų atsako už žalą, padarytą neteisėta veika, tik tuo atveju, jei jis žalos padarymo metu galėjo tinkamai suvokti savo atsakomybės atsiradimą¹².

Įstatymų leidėjas, taikydamas tam tikras su įdarbinimu ir darbo santykiais susijusias lengvatas siekia jiems, kaip silpnesniems darbo rinkos dalyviams suteikti lygias galimybes naudotis savo pagrindinėmis teisėmis ir pareigomis. J. Usonis¹³ mano, kad esant vienodoms starto galimybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių sauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos ypatingų pareigų vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugos. Tačiau pabrėžia, kad diferenciacijos principas turi būti taikomas protingai ir saikingai, kad sukūrus specialų

¹¹ ABARIŪTĖ, I. *Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006.

¹² *National law and policies on minimum ages – Germany* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 16 d.], prieiga adresu: <http://www.right-to-education.org/country-node/346/country-minimum>.

¹³ USONIS, J. *Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas*. Jurisprudencija, t. 40(32), 2003. P. 85–91.

reguliuojamą atskirų kategorijų (šiuo atveju nepilnamečiai) darbuotojai netaptų nepageidaujami darbo rinkoje.

Pažymėtina, kad šis klausimas Rusijoje sprendžiamas taip pat šiek tiek kitaip, nei Lietuvoje. Pagal Rusijos Federacijos darbo teisę darbuotojai iki 18 metų visiškai atsako tik už žalą padaryta tyčia, už žalą padarytą alkoholio, narkotinių ar kitokių toksinių medžiagų apsvaigimo būsenoje ir taip pat už žalą padarytą įvykdytu nusikaltimu ar administraciniu nusižengimu¹⁴.

Teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų turėjimas bei jų įgyvendinimas susijęs su tinkamu ir teisėtu elgesiu, dalyvaujant bet kuriuose teisiniuose santykiuose ir naudojantis subjektinėmis teisėmis visuomenėje, todėl tokių teisių ir interesų pažeidimas sietinas su naujai atsirandančiais teisinės atsakomybės santykiais. Darbo teisėje materialinė atsakomybė siejama su siekiu ginti nuosavybę, kadangi materialinė atsakomybė darbo santykiuose kyla dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam darbo santykio subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai atlikdamas šias pareigas. Kadangi žala iš esmės gali būti padaroma turtui (tiek materialiam, tiek nematerialiam), vertintina, kad visais atvejais šis klausimas susijęs su nuosavybės neliečiamybe.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹⁵ 23 straipsnis nustato, kad nuosavybė yra neliečiama; nuosavybės teises saugo įstatymai. Nuosavybė yra ne tik visuomenės, bet ir konkretaus asmens ekonominis pagrindas. Nuosavybė yra dviejų rūšių: materialinė ir intelektualinė. Materialinės nuosavybės objektai yra daiktai, o intelektualinės – kūrybinio intelektualinio darbo produktai: literatūros, meno ir mokslo kūriniai. Atsižvelgiant į tai, kad nuosavybė yra saugoma ne tik Konstitucijos, bet ir kitų teisės aktų, Darbo kodekso nuostatos dėl materialinės atsakomybės, kylančios už žalą darbo santykiuose naudojamai nuosavybei padarymo, taip pat kildinamos iš bendrųjų atsakomybės nuostatų.

Sąvoka „atsakyti“ pirmiausia reiškia reagavimą, taip pat atpildą už veiksmus, bei garantijas¹⁶. Teisinėje sferoje atsakomybė yra vienas iš svarbiausių elementų, užtikrinančių teisės normos gyvavimą. Atsakomybė gali būti tiek moralinė, tiek teisinė. Moralinė atsakomybė egzistuoja tada, kai pats žmogus suvokia savo įsisaugojimą elgesio standartą ir pagal savo vidinį įsitikinimą laikosi tam tikrų dorovės įsitikinimų, elgesio normų. T. y. asmuo laikosi tam tikrų moralinių, dorovinių nuostatų, nes to reikalauja

¹⁴ *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. kovo 2 d.], prieiga adresu: http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

¹⁵ *Lietuvos Respublikos Konstitucija* (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹⁶ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000. P. 55.

vidinis sąžinės balsas. V. Mikelėno¹⁷ požiūriu, darbo teisė pradžioje apskritai negynė tam tikrų moralinių vertybių. Ši pozicija laikytina pagrįsta įvertinus, kad neturtinės žalos atlyginimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje buvo įteisintas tik 2001 metais, įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui.

Atsakomybė darbo teisėje siejama su bendra teisine atsakomybe, kuria išoriškai reguliuojamas žmogaus elgesys, kai žmogaus poelgis priklauso ne tik nuo vidinių dorovinių įsitikinimų, bet yra įtakojamas baimės dėl teisės normose numatytų sankcijų taikymo. Taigi, teisė, atspindinti visuotinę moralę, interesus bei valią, reaguoja į pažeidimus taikydama atsakomybę pažeidėjams. Tiek V. Mikelėno¹⁸, tiek A. Norkūno¹⁹ vertinimu, pažeidus teisės normą sukeliama valstybės reakcija. R. Z. Livšicas²⁰ teigia, kad kiekviena iš teisinio santykio šalių privalo atsakyti už savo elgesį kitai šaliai, visuomenei, valstybei ir, kad toks atsakomybės traktavimas pakankamai atskleidžia atsakomybės sampratą, tikslą ir esmę. V. Nekrašas²¹ dėl pažeidimo kilusią atsakomybę vadina nepageidautinu procesu, specialiu teisiniu santykiu, kurio ribose realizuojama norminio akto sankcija. O sankcija visada taikoma už jau padarytą pažeidimą. Atsižvelgiant į šiuos vertinimus, taip pat į tai, kad bet kokios teisinės atsakomybės kilimo priežastis yra teisės pažeidimas, kaip juridinis faktas, ribojamas teisės normomis, teisinė atsakomybė laikytina savotiška garantija teisės subjektams, įgyvendinantiems savo teises ir pareigas. Ne išimtis ir darbo santykiai, kurie apima asmenų darbinę veiklą bei jos metu neišvengiamai kylančią atsakomybę dėl teisės aktuose numatytų nuostatų pažeidimo, pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo.

S. Šedbaras²² išskyrė konkrečius teisinės atsakomybės požymius, nurodydamas, kad teisinė atsakomybė yra vienas iš valstybės prievartos išraiškos būdų, ji taikoma tik pagal teisės normas, teisinės atsakomybės faktiniu pagrindu laikytinas teisės pažeidimas, subjektu – kaltas teisę pažeidęs asmuo (žmogus, įmonė, kitoks kolektyvinis subjektas), tokios atsakomybės esmė yra teisės pažeidėjo elgesio smerkimas ir teisinių sankcijų jam taikymas ir paskirtis – užtikrinti teisinę tvarką, tam tikras teises vertybes, socialinių santykių dalyvių teisių ir pareigų pusiausvyrą. Teisinė atsakomybė galima tik už neteisėtą veiką ir kaltą veiką, todėl turi būti vadovaujama teisingumo, teisėtumo, pagrįstumo,

¹⁷ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ NORKŪNAS, A. *Konvencinės ir deliktinės civilinės atsakomybės mokymo dalyko paskaitų kursas*, 2002 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 9 d.], prieiga adresu: <http://www.mruni.lt/lt/TF.htm>.

²⁰ ЛИВШИЦ, Р. З. *Теория права*. Москва: БЕК, 1994. P. 147.

²¹ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 5.

²² ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. P. 65.

tikslingumo protingumo, atsakomybės neišvengiamumo ir teisinės atsakomybės principais.

Atsakomybė, kaip teisinė kategorija, priklausomai nuo to, kokia visuomeninių santykių sritis reguliuojama, gali būti civilinė, baudžiamoji, drausminė ir materialinė. Civilinė atsakomybė - tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius) (Civilinio kodekso 6.245 straipsnis)²³. V. Mikelėnas atsakomybę apibūdina kaip prievolę, atsirandančią pažeidus teisės saugomą viešą ar privatą interesą.²⁴ Civilinė atsakomybė yra civilinės teisės instituto prievolių teisės sudedamoji dalis. Prievolė gali kilti iš sutarčių (lot. *ex contractu*), ir iš deliktų (lot. *ex delicto*). Abi atsakomybės rūšys yra turtinės prievolės. Taigi, esminis skirtumas tarp civilinės atsakomybės ir šiame darbe analizuojamos materialinės atsakomybės yra tas, kad santykio šalys yra lygios, nepaisant to, kad abejais atvejais siekiama visiško padarytos žalos kompensavimo. Priešingai, baudžiamoji atsakomybė taikoma už pačias pavojingiausias visuomenei veikas, kuriomis dažnai kėsinama į žmogaus gyvybę, sveikatą, fizinę neliečiamybę, nuosavybę ir kt., pirmiausia siekiama nubausti kaltą asmenį, pataisyti jį ir užkirsti kelią naujiems nusikaltimams.²⁵ Panašiai ir administracine atsakomybe, už veikas, kuriomis dažniausiai kėsinama į valstybės valdymo tvarką, siekiama nubausti, auklėti, kad asmenys laikytųsi įstatymų, gerbtų bendro gyvenimo taisykles, taip pat kad tiek pats teisės pažeidėjas, tiek ir kiti asmenys nepadarytų naujų teisės pažeidimų. Taigi, skirtingai nuo darbo teisėje siekiamų tikslų, administracinių ir baudžiamųjų sankcijų tikslas nėra kompensuoti patirtą žalą.²⁶ Drausminės atsakomybės, taikomos už nusižengimus vidaus darbo tvarkai, darbo įstatymams²⁷, atveju siekiama drausmės pažeidimų prevencijos, taip pat pažeidėjo nubaudimo už netinkamą darbo funkcijų atlikimą²⁸. Šiame darbe nagrinėjama materialinė atsakomybė apibrėžiama kaip savita teisinės atsakomybės forma - vienos iš darbo santykių šalių (darbuotojo ar darbdavio) pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas darbinės pareigas.²⁹

²³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

²⁴ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 22.

²⁵ FEDOSIUK, O. *Baudžiamosios ir civilinės atsakomybės takoskyra turtinių prievolių išvengimo byloje*. Jurisprudencija, Nr. 7 (85), 2006. P. 70-76.

²⁶ MEŠKYS, L. *Juridinių asmenų administracinė atsakomybė: kaltės nustatymo problemos ir sprendimo būdai*. Jurisprudencija, Nr. 4(82), 2006. P. 61-68.

²⁷ ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. P. 68.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-153/2009, L. V. v UAB „Žvėryno klinika“.

²⁹ ЛИВШИЦ, Г. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва, 1998. P. 237.

Apibendrinus išdėstyta, nagrinėjamos temos aspektu pasakytina, kad pagrindinis darbo teisės reguliuojamos visiškos materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui, dėl kaltų vieno ar kito darbo santykio dalyvio veiksmų atsiradusių nuostolių atlyginimą. Todėl laikytina, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje paskirtis tokia pati kaip ir civilinėje teisėje – ne bausti teisės pažeidėją, o kompensuoti padarytą žalą.

1.2. Materialinės atsakomybės rūšys

Lietuvos Respublikos darbo teisė buvo reformuojama keletą kartų. Iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo (1990 m. kovo 11 d.) galiojusi sovietinė darbo teisė palaipsniui buvo pakeista iš esmės. Modernios darbo teisės sukūrimui Lietuvoje prireikė daugiau kaip 20 metų. XXI amžiuje (2000 – 2011 m.) įvykdyti darbo teisės pakeitimai turi nepaprastai didelę įtaką šiandieninei darbo teisei ir tolesniam jos vystymuisi. Iki naujojo Darbo kodekso priėmimo galiojo 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas³⁰, numatęs tik materialinę darbuotojų ir tarnautojų atsakomybę. 2003 m. sausio 1 d. priėmus ir įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui³¹, sistemiškai išskirta ne tik darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui, tačiau ir darbdavio materialinė atsakomybė darbuotojui.

Atsakomybei, kylančiai iš darbo santykių, reglamentuoti, didelę įtaką turėjo civilinės teisės reforma, kadangi Darbo kodeksas, nors ir laikytinas pagrindiniu, tačiau ne vieninteliu šaltiniu, reguliuojančiu žalos atlyginimo klausimus tarp darbo santykių subjektų.³²

Analizuojant darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis iš teisės aktų nuostatų matyti, kad Darbo kodeksas tiesiogiai išskiria ribotą ir visišką materialinę atsakomybę bei nustato konkrečias šios atsakomybės ribas, išskiriant baigtinį sąrašą atvejų, kada darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 254, 255 straipsniai). Bendroji taisyklė yra ta, kad darbuotojo materialinė atsakomybė yra ribojama, ir tai daroma nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį, t. y. jis privalo

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.

³² BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010. P. 231.

atlyginti visą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (Darbo kodekso 254 straipsnis).

Šiame darbe nagrinėjama tik viena darbuotojo materialinės atsakomybės rūšis – visiška materialinė atsakomybė.

Kaip minėta, Konstitucijos 23 straipsnis nustato, kad nuosavybė yra neliečiama ir saugoma įstatymų, todėl pagal šią nuostatą darbuotojai privalo saugoti ir tausoti darbdavių turtą, ir pažeidus šią prievolę asmenys privalo atsakyti Darbo kodekso nustatyta tvarka.

Bet kuris darbuotojas darbo proceso metu yra susijęs su darbdavio nuosavybe. O atsakingi darbuotojai turi teisę disponuoti, tvarkyti jiems patikėtą turtą. Todėl darbo teisė reguliuoja darbdavio ir darbuotojo santykius, susijusius su materialine atsakomybe ir už darbdavio turtui padarytą žalą.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalį, yra konstatavęs, kad būtinumas atlyginti asmeniui padarytą materialinę ir moralinę žalą laikytinas konstituciniu principu, todėl įstatymais turi būti sudarytos visos reikiamos teisinės prielaidos padarytą žalą atlyginti teisingai³³. Todėl įstatymų leidėjas negali nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris sudarytų prielaidas atsirasti tokiai situacijai, kad asmuo, patyręs žalą, be kita ko, moralinę, negalėtų gauti teisingo žalos atlyginimo³⁴.

Kadangi materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška atsakomybės rūšis, nagrinėjama darbuotojo materialinė atsakomybė turėtų būti suprantama kaip darbuotojo pareiga atlyginti darbdaviui žalą, padarytą neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas darbo pareigas. Nurodytos atsakomybės tikslas – kad darbuotojas atlygintų darbdaviui padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyta dydžiu ir tvarka.

Minėtas darbuotojo materialinės atsakomybės apibrėžimas patvirtintas ir teismų praktikoje: pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą teisės normų, reglamentuojančių darbuotojo materialinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo praktiką³⁵ pagrindinis šios atsakomybės uždavinys – garantuoti darbdaviui padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą. Materialinei atsakomybei taikyti turi būti nustatytos tokios sąlygos:

1. Reali žala.

³³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas.

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. vasario 3 d. nutarimas.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D., bylos Nr. 3K-3-1444/2002; 2003 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. L., A. K., bylos Nr. 3K-3-280/2003; 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt., bylos Nr. 3K-7-2/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio mėn. 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

2. Neteisėta veika (veiksmai ar neveikimas). Suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų teisės aktų, tarp jų – lokalinių, nevykdymas ar netinkamas vykdymas.

3. Priežastinis neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ryšys;

4. Pažeidėjo kaltė. Kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti³⁶.

5. Pažeidėją ir nukentėjusią šalį teisės pažeidimo metu siejo darbo santykiai.

6. Žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla.

Nustačius nurodytas materialinės atsakomybės sąlygas, ši atsakomybė darbuotojui taikoma nepriklausomai nuo to, ar už veiksmus (neveikimą), dėl kurių padaryta žala, darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn, nes materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis. Atsižvelgiant į tai, kad visiška materialinė darbuotojo atsakomybė yra žymiai sunkesnė atsakomybės rūšis (ji gali būti daug kartų didesnė nei trys vidutiniai darbo užmokesčiai, kaip numatyta ribotos atsakomybės atveju), atvejai ir sąlygos šiai atsakomybei kilti yra numatyti atskirame įstatymo straipsnyje ir sudaro baigtinį sąrašą.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3.

2. ĮSTATYME NUMATYTI DARBUOTOJO VISIŠKOS MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATVEJAI IR JŲ TAIKYMO PROBLEMATIKA

Darbo kodeksas numato atvejus, kuomet kyla materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 253 straipsnis), taip pat atvejus, kai darbuotojas privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą (Darbo kodekso 255 straipsnis).

Šiame skyriuje detaliai aptariami atvejai, kai žalos atlyginimas neribojamas iš anksto numatytais dydžiais, tai yra, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą:

- Žala padaryta tyčia;
- Žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
- Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
- Žala padaryta prarandanti įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
- Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
- Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
- Tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Darbo kodekso 255 straipsnis, numatantis visiškos darbuotojų atsakomybės atvejus iš dalies apima ir 253 straipsnyje išvardintus materialinės atsakomybės atvejus, pavyzdžiui, kai žala padaroma tyčia. Atsižvelgiant į tai, kad bendras principas yra toks, jog darbuotojas turi atlyginti žalą, ne didesnę, nei trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio, pritaria T. Bagdanskio³⁷ išvadai, kad 255 straipsnio pavadinimas tikslintinas nurodant, kad tai „Atvejai, kai darbuotojams netaikomos materialinės atsakomybės ribos“, o 253 straipsnyje pasikartojanti nuostata naikintina.

2.1. Žala padaryta tyčia

Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnyje nustatytu darbininkų ir tarnautojų pilnutinės materialinės atsakomybės atveju tyčia buvo siejama su žala, padaryta medžiagų,

³⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 335.

pusfabrikačių, gaminių (produkcijos) – taip pat jų gamybos procese – bei įmonės, įstaigos, organizacijos išduotų darbuotojui naudotis įrankių, matavimo prietaisų, specialių drabužių ir kitų daiktų trūkumu, kai šios materialinės vertybės tyčia sunaikinamos arba tyčiniu sugadinimu.³⁸

Dabar galiojančiame Darbo kodekse buvo atsisakyta ankstesnio reglamentavimo nekonkretizuojant veiksmų ir pasekmių, kurios atsirado siekiant tam tikros žalos darbdaviui. Dabar galiojančios nuostatos numato, kad kaltės forma lemia atsakomybės rūšį ir dydį. Jei žala padaroma dėl nerūpestingumo, taikoma ribota materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 253 straipsnis). O jei žala padaroma tyčiniaisiais veiksmais – visiška materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktas). Kadangi Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktas numato, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta tyčia, pagal Darbo kodeksą bet kurią darbuotojo padarytą žalą reikėtų vertinti nustatinėjant kaltės laipsnį. Gramatiškai ir sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalį matyti, kad visiška darbuotojo materialinė atsakomybė galima tik jei žala padaryta tyčine darbuotojo veika. Ši įstatymo nuostata aiškinama plečiamai dėl normos taikymo galimybių, nes bet kokia žala, jei ji padaryta tyčia, privalo būti visiškai atlyginta.³⁹ Todėl pritartina nuomonei, kad atsisakius ankstesnio reglamentavimo nekonkretizuojant veiksmų ir pasekmių, tokia norma tam tikru požiūriu išplečia šio punkto taikymo galimybes⁴⁰, kadangi bet kokia žala, padaryta esant darbuotojo tyčiai, privalo būti visiškai atlygintina. Bet kuri tyčios rūšis (tiek tiesioginė, tiek netiesioginė) sukelia tokias pačias teises pasekmes, t. y. darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė.

Laikytina, kad žala padaroma tyčia, kai darbuotojas suvokia savo veikimu ar neveikimu galintis sukelti tam tikrą žalą (darbuotojas suvokia savo pareigą atitinkamai elgtis ar nesielgti ir tokio savo elgesio galimus padarinius), ir to nori arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti (nesiima priemonių žalai išvengti).⁴¹ Konkrečiai kaltei nustatyti svarbu konstatuoti, kuri darbuotojo veika buvo svarbiausioji nuostolių atsiradimo sąlyga. V. Nekrašas⁴² mano, kad sprendžiant klausimus dėl žalos padarymo turto trūkumu, visuomet taikoma visiška materialinė atsakomybė.

³⁸ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas (Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas). Vyriausybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

³⁹ NEKROŠIUS, I. et al., *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 360.

⁴⁰ ABARIŪTĖ, I. *Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006.

⁴¹ BAGDANSKIS, T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*. Juristas, Nr. 2, 2004. P. 8.

⁴² NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 72.

Dėl nurodytų priežasčių detaliau nagrinėtina tyčios, kaip pavojingiausios kaltės formos samprata. Darbo kodeksas neaptaria tyčios sąvokos, todėl ji nagrinėtina pasitelkus Civilinio kodekso normas bei civilinės teisės aiškinimą.

Dar senovės Romoje klasikinė teisė kaltę (lot. *Culpa*) pripažino ne tik kaip atsakomybės sąlygą, bet ir skyrė kaltę tyčios forma. Kaltė buvo apibrėžiama vartojant vidutinio gero administratoriaus rūpestingumo kriterijų (lot. *Culpa levis in abstracto*). Atsakomybės tik esant kaltei principas buvo įtvirtintas Lex Aquilia teisyne.⁴³ Civiliniame kodekse nurodoma, kad kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.⁴⁴

Civilinėje teisėje kaltė vertinama per protingo žmogaus standartą, kuris jokiam įstatyme neaprašytas. Kaltas asmens elgesys, neatitinkantis protingo elgesio standartų gali pasireikšti ir veiksmais ir neveikimu. Taigi, civilinei atsakomybei atsirasti reikia ne vien teisės normos ar sutarties pažeidimo, t. y. objektyvaus fakto, bet būtina atsakomybės sąlyga yra kaltė. Konkrečiu atveju įvertinti ir nustatyti, kaip būtų pasielgęs apdairus, rūpestingas, atidus žmogus, t. y., rūpestingos šeimos galva (lot. *bonus pater familias*) konkrečioje situacijoje turi teismas. Nustačius, jog pažeidimą asmuo padarė nesiekdamas išvengti žalingų pasekmių ir kad jo elgesys nesiderina su reikalaujama su reikalaujama elgesio standartu, konstatuojama šio asmens kaltė.

Lietuvos teisės doktrinoje kaltė dažniausiai apibūdinama kaip asmens psichinis santykis su daroma pavojinga veika (veikimu arba neveikimu) ir pasekmėmis. O išoriškai pasireiškiantis žmogaus poelgis leidžia daryti išvadas apie jo požiūrį į tam tikras vertybes ir spręsti jo teisinės atsakomybės klausimus. Kaltę apsprendžia įvairūs intelektualiniai ir valiniai momentai. Intelektualinis momentas nusako, kaip asmuo suvokia savo veikos pavojingumą ir numato savo veikos pasekmes, t. y. asmuo turi suvokti, kad veika sukelia tam tikras pavojingas pasekmes ir jas numatyti. Valinis momentas – kokių pasekmių asmuo siekia, ko jis nori. Šių požymių visuma sudaro kaltę, o skirtingas jų mišinys apsprendžia kaltės formą – tyčią (lot. *dolus eventualis*), kuri savo ruožtu skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę arba neatsargumą (didelį ir paprastą).

Tiesioginė tyčia yra tokia tyčios rūšis, kai asmuo suvokia savo veikimą ar neveikimo pavojingumą, numato, kad bus padaryta žala. Taip pat numato žalos padarymo pasekmes ir jų siekia. Tyčia yra labai sunkiai nustatoma, kadangi asmuo retai prisipažįsta,

⁴³ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 219.

⁴⁴ *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga. Prievolių teisė*. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

kad to siekė ir norėjo, dažniausiai pripažįsta tik tiek, kad „taip išėjo“, tačiau tokiu atveju vertintinos faktinės aplinkybės, pavyzdžiui, jei įmonės vadybininkas parduoda įmonės komercines paslaptis konkurentams, tai atitinkamai ir reikia vertinti, kad asmuo greičiausiai to ir siekė.

Netiesioginė tyčia yra tokia tyčios rūšis, kai asmuo suvokia savo veikimo ar neveikimo pavojingumą, numato, kad bus padaryta žala ir kad bus pasekmės, ir nors jų nenori, tačiau sąmoningai leidžia joms kilti.

Pagrindinis skirtumas tarp tiesioginės ir netiesioginės tyčios yra valiniame momente. Jei asmuo nori ir siekia žalos pasekmių, tai jis veikia tiesiogine tyčia. Jei asmuo, atlikdamas veiksmus, nenori numatytų padarinių, tačiau sąmoningai leidžia jiems atsirasti, tai jis veikia netiesiogine tyčia. Kitaip galima būtų pasakyti, kad toks elgesys neatitinka protingo žmogaus elgesio standartų.

Dėl to, kad kiekvieno individo asmeninė patirtis, žinios gali sukelti skirtingą reakciją (veikos kryptingumą), suvokiant tuos pačius išorinio pasaulio įvykius ir reiškinius, svarbu įvertinti tam tikro elgesio tikslą. Tai asmens siekiai, susiję su jo elgesiu, priešastys, dėl ko jis nusprendė taip elgtis. Motyvas yra kaip elgesio priešastis, paskata, savęs pateisinimas. Elgesio motyvai ir tikslas yra glaudžiai susiję ir šiuos požymius lemia savanaudiškumas.

V. Mikelėnas⁴⁵ daro išvadą, kad civilinėje teisėje apie kaltę yra kalbama ne kaip apie vidinį žalą padariusio asmens savo veiksmų ar kaip jo elgesio visuomeninį vertinimą ir pasmerkimą, o kaip apie socialinio asmens elgesio teisinį įvertinimo matą. Teismui nėra įdomu žalą padariusio asmens savęs vertinimas, gailestis dėl padarytos žalos ar požiūris į ją. Neatsižvelgiant į šiuos vertinimas, žala vis tiek turės būti atlyginta visiškai. Todėl kaltės, kaip civilinės atsakomybės sąlygos ir principo turėtų būti palaiapsniui atsisakoma, kadangi dabartinėje visuomenėje vyksta atsakomybės socializacija, nukentėjusiojo apsauga, iki galo nekontroliuojamų technologijų skaičiaus augimas.

Civilinės atsakomybės, kaip artimiausios atsakomybės darbo teisei išaiškinimai yra aktualus ir nagrinėjamai temai. Aktualu tai, kad kaltės formų (tyčios ir neatsargumo) atribojimas turi praktinės reikšmės, nes visiška materialinė atsakomybė galima tik tyčios atveju (tiek tiesioginės, tiek netiesioginės). Visiška materialinė atsakomybė atsiranda esant bet kuriai tyčios rūšiai tiesioginei ir netiesioginei. Tokią poziciją yra išreiškęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl kaltės materialinės darbuotojo atsakomybės atveju, kad kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis

⁴⁵ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995. P. 228

(tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti. Visiška materialinė atsakomybė, atsirandanti dėl turtingo darbuotojo atsakomybės ribų panaikinimo, taikoma kaltės ir kitų materialinės atsakomybės sąlygų pagrindu.⁴⁶ Todėl tyčia, kaip materialinės atsakomybės sąlyga, visada sukelia visišką materialinę atsakomybę.

Darbo teisės mokslininkai⁴⁷ mano, kad priklausomai nuo kaltės formos gali būti sukeliama ne tik ribotoji, bet ir visiška materialinė atsakomybė. Tokiais atvejais laikytini žalos padarymo atvejai kai darbuotojas net esant neatsargumui ir atsižvelgiant į kitas žalos padarymo aplinkybes, bus visiškai materialiai atsakingas. Tokios nuomonės laikosi ir T. Bagdanskis⁴⁸ akcentuodamas tai, kad didžiausia praktinė problema yra tyčios įrodinėjimas. Jo vertinimu, turi būti nustatytas didelis neatsargumas, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia savo pareigą rūpintis darbdavio nuosavybe. Pavyzdžiui, kai pardavėjas palieka atidarytą ir pirkėjams prieinamą kasos stalčių su pinigais, o pats tuo tarpu eina į sandėlį prekių atsinešti.

Pastarąją išvadą galima pagrįsti ir teorijoje išskiriama darbuotojo atsakomybės samprata⁴⁹, kuri nurodo, jog vadovaujantis civilinės teisės normomis, paprastai taikomomis darbo teisinimas santykiams, darbuotojas yra atsakingas darbdaviui ar trečiajam asmeniui už bet kokią žalą, padarytą tyčia ar neatsargiai, vykdydamas darbo pareigas.

Pagal Civilinio kodekso 6.248 straipsnį skolininko kaltė yra preziumuojama, nes pats žalos padarymo faktas įrodo kaltę. Priešingai, darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija: darbdavys turi įrodyti darbuotojo kaltę. Tik sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį darbuotojo kaltė bus preziumuojama. Pagrįstai T. Bagdanskis mano, kad darbuotojo kaltės prezumpcija visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo atveju turi būti numatyta ir teisės aktuose, kadangi Civilinio kodekso 6.428 straipsnio 1 dalis nustato, kad skolininko kaltė reziumuojama išskyrus įstatymų numatytus atvejus.⁵⁰

Kaip minėta, materialinės atsakomybės normų taikymui svarbi tiek civilinės teisės, tiek ir darbo teisės normų sąveika. Pagal Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį darbo

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., bylos Nr. 3K-3-446/2009.

⁴⁷ NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

⁴⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 152.

⁴⁹ WEISS, M. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989. P. 78.

⁵⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 226.

santykius reglamentuoja specialūs (darbo) įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Pagal Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 11 punktą darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) reglamentuoja Darbo kodekso normos.

Siekiant išaiškinti tyčios sampratą visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės aspektu atsižvelgtina ir į formuojamą teismų praktiką nagrinėjamu klausimu. Paminėtina, kad teismų praktika dėl tyčia padarytos žalos atlyginimo darbo teisės sferoje nėra gausi, kadangi šios rūšies bylos paprastai sprendžiamos baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.

Kaip pavyzdys pateiktina 2011 m. gruodžio mėn. 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535/2011, kurioje sprendamas klausimą dėl atsakovui taikytinos materialinės atsakomybės rūšies: ribotos ar visiškos materialinės atsakomybės už darbdavio patirtą žalą, – taikymo, kasacinis teismas vertino, ar yra teisinis pagrindas konstatuoti, kad atsakovas žalą padarė tyčia. Šia kaltės forma padaręs žalos darbuotojas, vadovaujantis Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktu, privalo ją atlyginti visą.⁵¹ Pažymėtina, kad visiškam žalos atlyginimui taikyti, kai konstatuojama darbuotojo tyčia padarius žalą, svarbu įvertinti tik kaltės, kuria padaroma žala, formą ir nereikšminga tyčios rūšis – tiesioginė ar netiesioginė. Nagrinėjamoje byloje teismų nustatytos aplinkybės leido konstatuoti, kad bendrovės vadovas, žinodamas, jog ginčo įsakymų priėmimo metu bendrovė buvo nemoki, nustatė įmonės veiklos rezultatams neproporcingo dydžio direktoriaus pavaduotojo ir vadybininkės darbo užmokestį (jis sudarė 24 procentus 2008 m. įmonės pajamų ir (kartu su Sodros įmokomis) viršijo visas bendrovės 2009 m. uždirbtas pajamas); darbuotojų, kuriems didintas atlyginimas, darbo krūvis realiai nedidėjo (aplinkybė, kad darbo krūvis didėjo, neįrodyta), be to, bendrovės vadovas veikė savo sūnaus ir jo žmonos naudai, žinomai priešingai įmonės interesams. Atsižvelgdama į tokias nagrinėjamoje byloje pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų nustatytas aplinkybes, kasacinio teismo teisėjų kolegija pripažino, kad nagrinėtu atveju žala ieškovui padaryta tyčiniiais atsakovo veiksmais, todėl, vadovaujantis Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktu, nagrinėtu atveju taikytina visiška atsakovo materialinė atsakomybė.

Apibendrinant pasakytina, kad kaltės formos (tyčia ar neatsargumas) atribojimas, o tuo pačiu ir tikslus atskyrimas kartais labai nežymios ribos tarp netiesioginės tyčios ir neatsargumo, esminę reikšmę turi tais atvejais, kai darbuotojui taikoma visiška

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11.

materialinė atsakomybė vieninteliu Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punkto pagrindu. Tai yra, esant kitiems minėtos normos atvejams, kaltės forma ir rūšys visiškos materialinės atsakomybės taikymui neturi lemiamos reikšmės.

2.2. Žala padaryta nusikalstama veika

Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.

Anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte šis atvejis reglamentuotas panašiai: darbininkai ir tarnautojai materialiai atsako už visą dėl jų kaltės įmonei, įstaigai ar organizacijai padarytą žalą veiksmais, kuriuose yra baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių. Pagal senąjį kodeksą visiškai materialinei atsakomybei atsirasti pakakdavo to, kad veika, kuria padaroma žala, jos įvykdymo momentu turi nusikaltimo (neturi reikšmės jo kvalifikacija) sudėties požymių.⁵²

Rusijos Federacijoje šis klausimas ir šiandien reglamentuojamas analogiškai (Rusijos Federacijos darbo kodekso⁵³ 243 straipsnio 5 punktas), kaip ir netekusiame galios Darbo įstatymų kodekse. Jame nurodoma, kad visiška materialinė atsakomybė taikoma tuo atveju, jei žala darbdaviui padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra nustatyta teismo nuosprendžiu. Rusijos mokslininkai pabrėžia, kad tokiu atveju būtinas ne tik baudžiamosios bylos iškėlimo faktas, bet būtinas baudžiamojo proceso tvarka priimtas teismo nuosprendis, kuriame nustatyta kaltininko nusikalstama veika.⁵⁴

Kadangi Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto nuostata numato atvejus, jog darbuotojas privalo atlyginti visą žalą tais atvejais, kai žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, reikia kitoki materialinės atsakomybės taikymą šiuo aspektu. Tą patvirtina ir teismų praktika. Pagal anksčiau galiojusį įstatymą visiškos materialinės atsakomybės sąlygos buvo griežtesnės, nes pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą visiška materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo veiksmais, turinčiais baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, o pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą – už

⁵² NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A., et al. *Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. III dalis. T. 2. Vilnius: Mintis, 1988. P. 234.

⁵³ *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. kovo 9 d.], prieiga adresu: http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

⁵⁴ ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России: Учеб.* Москва: Изд-во Проспект, 2005. P. 341.

nusikalstama veika padarytą žalą, todėl įstatymų leidėjo ir nustatyta, kad nusikalstama veika turi būti konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija pabrėžė, kad visiška materialinė atsakomybė Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte nurodytu pagrindu taikoma, jeigu nustatoma darbuotojo veiksmuose tam tikrų baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, be to, nepriklausomai nuo to, buvo dėl konkretaus darbuotojo inicijuotas baudžiamasis persekiojimas (ikiteisminis tyrimas) ar ne, buvo konkrečiam darbuotojui taikoma baudžiamoji atsakomybė ar ne.⁵⁵ Baudžiamoji veika yra nusikalstama, jei ji nustatyta tvarka yra pripažįstama nusikaltimu ar baudžiamuoju nusižengimu. Todėl natūralu, kad įmonės valdymo organai šio klausimo išspręsti negali. Ši prerogatyva tenka teisėsaugos institucijoms (ikiteisminio tyrimo įstaigos, teismai, prokuratūra).

Atsižvelgiant į tai akivaizdu, kad materialinė atsakomybė netaikytina, jei priimtas išteisinamasis nuosprendis ar baudžiamasis procesas nutrauktas. Baudžiamoji byla gali būti nutraukta ir ne dėl to, kad nėra nusikalstamos veikos, bet ir dėl kitų priežasčių kai baudžiamasi įstatymas numato pagrindus atleisti kaltinamąjį nuo baudžiamosios atsakomybės. Ikiteisminio tyrimo institucijos ir teismai taikydami baudžiamojo kodekso normas gali bausmes koreguoti ar iš viso atleisti kaltinamąjį nuo baudžiamosios atsakomybės.⁵⁶ Tokiu atveju asmuo visiškos materialinės atsakomybės išvengti negali.

Jei žalą darbuotojas padaro nusikalstama veika, tai darbdavys gali pareikšti civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje pagal Baudžiamojo proceso kodekso 112 straipsnį.⁵⁷ Įvertinęs įrodymus dėl civilinio ieškinio pagrįstumo ir dydžio, teismas ieškinį patenkina visiškai ar iš dalies, arba jį atmeta. Priimdamas išteisinamąjį nuosprendį teismas:

- atmeta ieškinį, jei neįrodyta, kad kaltinamasis dalyvavo darant nusikalstamą veiką;
- palieka civilinį ieškinį nenagrinėtą, jei kaltinamasis išteisinamas, nes nėra nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo požymių turinčios veikos. Šiuo atveju civilinis ieškovas turi teisę pareikšti ieškinį civilinio proceso tvarka.

Baudžiamojo proceso kodeksas numato atvejus, kai negalima civilinio ieškinio tiksliai apskaičiuoti neatidėjus baudžiamosios bylos nagrinėjimo ar negavus papildomos medžiagos, todėl tokiu atveju teismas, priimdamas apkaltinamąjį nuosprendį, gali

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3; AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) ir atsakovų I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.

⁵⁶ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis individualūs darbo santykiai*, 2 tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 389.

⁵⁷ Lietuvos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Baudžiamojo proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002. Nr. 37-1341; Nr. 46.

pripažinti civiliniam ieškovui teisę į ieškinio patenkinimą, o klausimą dėl ieškinio dydžio perduoti nagrinėti civilinio proceso tvarka.⁵⁸ Kai žalos atlyginimo klausimas išsprendžiamas baudžiamojoje byloje, tai civilinio ieškinio nagrinėjimas ginčo teisenos tvarka dėl materialinės atsakomybės negalimas. Padaryti nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį.

T. Bagdanskis⁵⁹ akcentuoja, kad nutraukus baudžiamosios bylos nagrinėjimą suėjus senaties terminui, išlieka pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę, nes baudžiamosios atsakomybės išvengimas suėjus senaties terminui iš esmės nepaneigia veikos pavojingumo. Tuo pačiu klausimu yra pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas. Z. Balevičius⁶⁰ A. Dambrauskas, V. Nekrošius, I. Nekrošius⁶¹ papildomai nurodo, kad visiška materialinė atsakomybė taikytina ir tuo atveju, kai asmuo atleistas nuo bausmės pagal amnestijos aktą ar malonės tvarka. Tokios pačios nuomonės laikosi ir kiti darbo teisės mokslininkai⁶², tačiau papildomai pabrėžia, kad materialinė atsakomybė atsiranda nepriklausomai nuo nusikaltimo sudėties, jei žala padaryta įmonei ir, kad nustatant tokią atsakomybę reikia atsižvelgti į tai, kad nusikaltimas turi būti susijęs su darbo pareigų vykdymu.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą visiška materialinės atsakomybė gali būti taikoma tik įvertinus visas būtinas jai atsirasti sąlygas. Civilinėje byloje pagal ieškovo uždarnosios akcinės bendrovės „Elektros tinklo paslaugos“ ieškinį atsakovui V. Š. dėl žalos atlyginimo darbdavys prašė priteisti iš darbuotojo atlyginimą, kurį jis sumokėjo trečiajam asmeniui už atsakovo (darbuotojo) padarytą ir baudžiamojo proceso kodekso tvarka nustatyta žalą. Dėl neturtinės žalos dydžio ieškovas su trečiuoju asmeniu susitarė atsakovui nedalyvaujant. Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto nuostata reiškia, kad darbdavys turi tik teisę reikalauti regreso tvarka visiško žalos atlyginimo, o ne teisę į atgręžtinio reikalavimo patenkinimą visa apimtimi. Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vienodindamas praktiką, pažymi, kad tiek Civilinio kodekso 6.280 straipsnio 1 dalyje, tiek Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte ir Darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos reiškia, kad regresine tvarka priteistino žalos atlyginimo dydis nustatytinas atsižvelgiant į tai, kiek žalos atlyginimo sumokėjo šią žalą, atsiradusią dėl kito asmens kaltės, atlyginęs asmuo, tačiau jokia būdu nereiškia, kad

⁵⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 153.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964. P. 38.

⁶¹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 237.

⁶² TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 155.

sumokėto ir regresio tvarka reikalaujamo žalos atlyginimo suma negali būti peržiūrima ar ginčijama, nes dalis žalos gali būti atsiradusi ne dėl to asmens, kuriam pareikštas regresinis reikalavimas.⁶³

Kitas nagrinėtinas Lietuvos teismų praktikos pavyzdys yra civilinė byla pagal ieškovo UAB „Dola“ ieškinį atsakovėms J. B. ir A. B. dėl žalos atlyginimo⁶⁴, kurioje ieškovas prašė taikyti visišką materialinę atsakomybę pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą. Ieškovas teigė, kad nors baudžiamoji byla ir buvo nutraukta neįrodžius atsakovių veiksmuose kaltės baudžiamosios teisės prasme, tačiau bylos medžiaga, pačių atsakovių rašytiniai paaiškinimai neginčytinai patvirtino, kad atsakovių veiksmai, neįnešant į kasą už parduotas prekes gautų pinigų ir juos pasisavinant, turi nusikaltimo požymių. Atsakovių kaltę konstatavo tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai. Lietuvos Aukščiausio Teismo teisėjų kolegija atmetė kasacinio skundo argumentą kaip teisiškai nepagrįstą, nes baudžiamoji byla, iškelta atsakovėms, buvo nutraukta neįrodžius atsakovių dalyvavimo darant nusikaltimą. Todėl negalima teigti, kad žala ieškovui buvo padaryta nusikaltimu ir joms kyla atsakomybė pagal nagrinėjamą Darbo kodekso straipsnį.

Analizuojant šią praktinę situaciją, darytina išvada, kad darbdavys prašydamas priteisti žalą iš darbuotojo pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą, rėmėsi anksčiau galiojusios normos (Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 dalies) aiškinimu, kad visiškos materialinės atsakomybės taikymui pakanka nustatyti darbuotojo veiksmuose nusikaltimo požymių. Dabartinis įstatymas reglamentuodamas siauresnę visiškos materialinės atsakomybės taikymo sritį, lėmė tai, kad analizuojamu atveju darbuotojui Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą netaikomas, nes baudžiamoji byla nutraukta neįrodžius atsakovių dalyvavimo darant nusikaltimą, t. y., nusikalstama veika nėra konstatuota baudžiamąjame procese nustatyta tvarka.

Įtvirtinus Darbo kodekse nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės už žalą padarytą nusikalstama darbuotojo veika, kuri konstatuota baudžiamąjame procese nustatyta tvarka, panaikinama darbdavio piktnaudžiavimo teisė išsireikalauti visišką nuostolių atlyginimą iš darbuotojo, kuris dar tik įtariamas padaręs nusikalstamą veiką, tai yra, turintis baudžiamų veikų požymių tačiau, tai dar nėra konstatuota baudžiamąjame

⁶³ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2009 m. kovo mėn. 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausio Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. *Materialinė atsakomybė*. Teismų praktika Nr. 30; Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio mėn. 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-517/2007; Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio mėn. 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-28/2005.

procesu tvarka. Svarbiausia, taip apginami darbuotojo, kaip silpnesnės šalies interesai ir teisės, nes laikomasi nekaltumo prezumpcijos⁶⁵ – objektyvios visuotinai privalomos teisinės nuostatos, kai kaltinamasis laikomas nekaltu, iki priešingos nuomonės besilaikanti kaltinimo šalis neįrodo jo kaltės, įtvirtintos įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

Tuo pačiu civilinės bylos nagrinėjimas tampa greitesnis, koncentruotesnis, ekonomiškesnis, nes nesaistomas su baudžiamos bylos nagrinėjimu. Darbuotojo nusikalstama veika jau yra konstatuota baudžiamojoje byloje priimtu baigiamuoju procesiniu sprendimu. Dažniausiai tokia baudžiamoji byla yra prijungiama rašytinių įrodymų buvimo tikslu prie nagrinėjamos civilinės bylos.

Nurodytų argumentų pagrindu darytina išvada, kad kaltinamuoju aktu kaltinamajam pareiškiamas oficialus kaltinimas nusikaltimo padarymu, tačiau tas neeliminuoja nekaltumo prezumpcijos, kadangi teismas gali kaltinamąjį išteisinti, skirti jam švelnesnę bausmę negu nurodyta kaltinamajame akte, be to, pats apkaltinamasis nuosprendis, kol neįsiteisėjęs, gali būti panaikintas ar pakeistas aukštesnės instancijos teismo. Todėl kaltinamajame akte išdėstytas kaltinimas yra daugiau subjektyvi ikiteisminio tyrimo pareigūno ar prokuroro nuomonė apie įtariamojo ar kaltinamojo kaltumą, kas leidžia pritarti nuomonei, jog tokia prokuroro ar ikiteisminio tyrimo pareigūno nuomonė niekam kitam teisiškai neprivaloma⁶⁶. Dėl nurodytų priežasčių net ir darbo teisėje taikomos visiškos atsakomybės aspektu reikia vertinti nekaltumo prezumpciją, kaip objektyvią visuotinai privalomą teisinę nuostatą, reiškiančią, jog kaltinamasis laikomas nekaltu, iki tai bus patvirtinta įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

2.3. Žala padaryta darbuotojo (-ų) su kuriuo (-iais) sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Vienas iš įstatymų leidėjo numatytų atvejų, kai darbuotojo atsakomybė neribojama jokiais dydžiais, tai žalos padarymas darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktą). Tokios sutarties sudarymas laikytinas išimtinai darbdavio interesų apsaugos garantu.

Visiškos materialinės atsakomybės sudarymo ypatumus reglamentuoja Darbo kodekso 256 straipsnis. Ši norma reguliuoja darbdavio ir darbuotojų santykius, kai

⁶⁵ JOVAIŠAS, K. *Nekaltumo prezumpcija: žinomo principo nežinomi aspektai*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 24 d.], prieiga per internetą adresu: www.teise.org/admin/docs/upload/2004%204%20Karolis.doc.

⁶⁶ *Ibid.*

sudaroma su darbuotojais visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pagrindas tokiai sutarčiai sudaryti – darbo veiklos pobūdis, kai darbas tiesiogiai yra susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu, t. y. darbuotojas atlieka tokias darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių sauga. Tokios sutarties nesudarymo arba neteisėto sudarymo padariniai tenka darbdaviui, nes, dėl darbdaviui padarytos žalos praradus, sugadinus, išėikvojus ar kitaip netekus turto, darbuotojas, atsakingas už tą turtą, atsakytų tik bendraisiais pagrindais (dažniausiai ribotai). Taigi, teisės norma nustato ne tik tai, kada ir su kuriais darbuotojais galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet ir tai, kokios rūšies – individualią ar grupės. Toks teisinis reguliavimas saugo darbuotoją nuo galimų nepagrįstų, įstatyme nenumatytų, materialinio pobūdžio įsipareigojimų atsiradimo, kartu suteikia darbdaviui teisę nustatyti tokias materialinės atsakomybės sąlygas, kurios išlaikytų pusiausvyrą tarp darbdavio intereso – apsaugoti materialines vertybes, gauti žalos atlyginimą jų praradimo atveju – bei darbuotojo turtingos atsakomybės apimties tokių vertybių neišsaugojus.⁶⁷

Šioje normoje konkretizuojami sutarties sudarymo pagrindai, sąlygos, subjektai, su kuriais gali būti sudaroma tokia sutartis. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė. Pagal ją tiek darbuotojas, tiek darbdavys prisiima tam tikrus įsipareigojimus.⁶⁸ Tokios sutartys gali būti sudarytos tiek individualiai, tiek su grupe darbuotojų, todėl išskiriamos dvi visiškos materialinės atsakomybės sutarties rūšys – individualioji ir grupinė.

Pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punkto nuostatą darbuotojas turi atlyginti žalą neatsižvelgiant į kaltės formą (tyčia ar neatsargumas). Kaip jau minėta, sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbuotojo kaltė yra preziumuojama. To Darbo kodeksas nenumato, bet tokia taisyklė suformuluota teismų praktikoje: civilinėje byloje pagal ieškovo UAB „Transilgė“ ieškinį atsakovams J. L. ir V. K. dėl žalos atlyginimo⁶⁹ Lietuvos Aukščiausias Teismas konstatavo, kad apygardos teismo teisėjų kolegija pagrįstai atmetė atsakovų argumentą, kad nėra jų kaltės dėl įmonei padarytos žalos. Kasacinis teismas nurodė, kad atsakovai teismui nepateikė įrodymų, patvirtinančių savo nekaltumą, o tais atvejais, kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbuotojų kaltė yra preziumuojama“.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012.

⁶⁸ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 73.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-126.

Ypatingai svarbi aplinkybė yra ta, kad šio punkto realizavimui svarbiausia yra turto saugoti perdavimo faktas pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Jei prekės realiai nėra perduotos, kyla tik ribotoji materialinė atsakomybė⁷⁰. Iš praktikoje sudaromų sutarčių matyti, kad pasitaiko atvejų, kai toks aktas nėra sudaromas, todėl tokios sutartys netenka prasmės, nes nėra aišku, už kokias vertybes darbuotojas tampa atsakingas (priedas Nr. 1 – nesudarytas aktas, priedai Nr. 2 ir 3 – sudarytas aktas).

Visiškos materialinės sutarties pasirašymas susijęs su asmens darbo tam tikroje įmonėje ar įstaigoje pradžia. T. Bagdanskis⁷¹ pabrėžia, kad joks įsakymas ar nuoroda darbo sutartyje į tai, kad darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, negali pakeisti atitinkamos rašytinės sutarties. Ši sutartis pasirašoma dviem egzemplioriais. Vienas atitenka darbdaviui, kitas – darbuotojui. Sutartis yra tęstinė. Tęstinumas pasireiškia tuo, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis galioja nuo pasirašymo dienos ir galioja visą laiką, kol darbuotojas eina tas pareigas ir dirba su patikėtu turtu iki darbo sutarties nutraukimo ar darbuotojo perkėlimo į kitą darbą.

Darbuotojas, pasirašydamas visiškos materialinės atsakomybės sutartį, prisiima papildomą riziką. Todėl normalu, kad už darbuotojo papildomai prisiimamą riziką jam teisėje tokia nuostata neegzistuoja, tačiau tai nereiškia, kad darbo santykių dalyviai dėl papildomo atlyginimo negalėtų susitarti. Nurodytų argumentų pagrindu pritaria nuomonei, kad tokia nuostata atspindi teisingumo bei proporcingumo principus bei gali būti įvardinama kaip gera praktika.

2.3.1. Individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne tik dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, bet ir su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu.

„Materialinės vertybės“ reiškia, kad įstatymų leidėjas numato darbuotojui visišką atsakomybę net už priemones, asmeniškai naudojamas darbe gamybos procese, bet ir už kitą materialų turtą, kuris duodamas jam aptarnauti, paskirstyti. Todėl svarbiausia yra sudarant darbo sutartį ar pareiginius nuostatus konkrečiai apibrėžti darbuotojo atliekamas

⁷⁰ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 389.*

⁷¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 155.*

funkcijas. Šiuo požiūriu pritarina T. Bagdanskio⁷² išvadai, kad tikslus ir aiškus darbuotojo darbo funkcijų nustatymas palankus ne tik darbuotojui, kuris apsidraudžia nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo pavedant atlikti darbus, nesulygtus sudarytoje darbo sutartyje, bet ir darbdaviui, nes jam atsiranda galimybė veiksmingai įgyvendinti materialinės atsakomybės institutą, jei darbuotojas pažeidžia savo įsipareigojimus. Be to, tinkamas darbo funkcijų apibūdinimas skatina darbuotoją tinkamai atlikti pavestas pareigas.

Individualiai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai yra privaloma rašytinė forma. Jokiais norminiais aktais tipinė visiškos materialinės atsakomybės sutarties forma nėra patvirtinta, todėl yra sudaroma laisva forma šalių susitarimu, ir, kaip matyti iš praktikos, neišvengiant klaidų. Kadangi sutartis yra dvišalė, šalims paliekama laisvė apibrėžti jos turinį atsižvelgiant į bendro pobūdžio įstatymo reglamentavimą, kad šioje sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.

Individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties reglamentavimo ypatumams pagrįsti pateiktina Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo mėn. 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-798-567/2011, kurioje buvo konstatuota, jog nesant duomenų, jog išnuomos įrangos, kaip materialinių vertybių buvimas saugomoje aikštelėje yra pakankamas, atsižvelgiant į tai, kad nurodytą kiekį išnuomos įrangos pagal gabaritus išgabenti iš saugomos teritorijos reikalinga transporto priemonė ir nėra visiškos atsakovo materialinės atsakomybės sąlygų: išnuomota įranga nebuvo perduota atsakovo tiesioginių funkcijų vykdymui ir nėra įrodyta atsakovo tyčia, atsižvelgiant į tai, kad su atleidžiamu iš darbo atsakovu, atsakovo atsiskaitymo lape nėra jokių pastabų apie negrąžintas materialines vertybes, tuo patvirtinant, kad pats ieškovas, neturėdamas nustatytos materialinių vertybių saugojimo, priėmimo, naudojimo ir grąžinimo tvarkos, yra iš dalies atsakingas dėl netinkamos išnuomotų materialinių vertybių apskaitos ir saugojimo, negalima formaliais pagrindais darbdavio materialinę atsakomybę visiškai perkelti vienam darbuotojui, su kuriuo yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nes tai reikštų darbdavio funkcijų perkėlimą darbuotojui, kaip silpnesniajai darbo teisinių santykių šaliai, ir neatitiktų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

⁷² BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. Juristas, 2005 [interaktyvus], [žiūrėta 2011 m. gruodžio 21 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.nr/jur.43a1a026726f6>.

Atsižvelgiant į tai, analizuotina praktikoje realiai sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Iš pateiktos sutarties (Priedas Nr. 1) matyti, kad joje nėra išvardintos konkrečios darbuotojui patikėtos materialinės vertybės. Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje įsakmiai nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę. Tačiau analizuojamos sutarties 1 dalyje nurodoma, kad darbuotojas, eidamas vairuotojo (ekspeditoriaus) pareigas ir atlikdamas ekspedijavimo bei kitus darbus, tiesiogiai susijusius su jam perduotų (patikėtų) piniginių lėšų, darbo priemonių, griežtos atskaitomybės dokumentų ir kitų materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu ir/arba gabenimu, prisiima visišką materialinę atsakomybę už darbdavio jam perduotų (patikėtų) materialinių vertybių išsaugojimą. Iš aptariamos sutarties turinio darytina išvada, kad tam tikra darbdavio nuosavybė yra darbuotojui perduota (patikėta) atskiru tai įrodančiu dokumentu, pavyzdžiui, turto perdavimo – priėmimo aktu. Jei tokio dokumento nėra, darbdavys privalės įrodyti, kad už konkrečias sugadintas (prarastas) materialines vertybes darbuotojas buvo prisiėmęs visišką materialinę atsakomybę. Kaip jau minėta anksčiau, sutartyje privalu aiškiai nurodyti, už kokias vertybes darbuotojas atsako.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, taip pat į minėtą teismų praktiką bei Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies nuostatą „visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų naudotis darbe. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę...“ gali būti daromos dvejopos išvados:

- visiškos materialinės atsakomybės sutartyje aiškiai įvardijami objektai, už kuriuos darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę, tai yra, apibrėžiamas baigtinis materialinių vertybių sąrašas. Pavyzdžiui, - automobilis, atsarginės dalys, prekės perduodamos pagal jas lydinčius dokumentus ir kt. (Lietuvos aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus civilinė byla Nr. 3K-7-2/2004).⁷³

- Visiškos materialinės atsakomybės sutartyje nurodoma, kad darbuotojas visiškai atsako už jam priėmimo – perdavimo aktu patikėtas materialines vertybes. Vėliau, atsiradus poreikiui perduoti papildomą turtą vairuotojui, turto perdavimo-

⁷³ Visiškos materialinės atsakomybės sutartyje esant aiškiai ir konkrečiai suformuluotoms atsakomybės apimtims, t. y., esant įvardintiems konkrečioms objektams (grynieji pinigai, automobilis, atsarginės dalys) susitarta dėl visiškos materialinės atsakomybės už patikėtų materialinių vertybių išsaugojimą. Dėl nurodytų priežasčių buvo atmestas kasatoriaus argumentas, kad nebuvo aiškios atsakomybės ribos, nes jis nebuvo supažindintas su norminiais aktais, reglamentuojančiais materialinę atsakomybę.

priėmimo aktas gali bŭti patikslinamas ar pridedamas naujas. Tokiu atveju priėmimo – perdavimo aktas tampa sutarties priedu. (Lietuvos aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus civilinė byla Nr. 3K-3-445/2008).⁷⁴

V. Nekrašas⁷⁵ pastebi, kad Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje be kitų vertybių, nurodomos ir priemonės, kurios perduotos darbuotojui naudotis darbe minimos ir 255 straipsnio 4 punkte. Skirtumas yra tik toks, kas darbuotojas, nesudaręs su darbdaviu visiškos materialinės atsakomybės sutarties už sugadintas, sunaikintas priemones, atsakys ribotai, jei nėra tyčios, ir tik jas praradęs atsakys visiškai. Tuo tarpu esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai – bus taikoma visiška materialinė atsakomybė už tų pačių priemonių, sugadinimą, sunaikinimą ar praradimą neatsižvelgiant į kaltės (tyčia, neatsargumas) formą.⁷⁶

Darbo įstatymų kodekse buvo nurodoma, kad rašytinė pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis gali bŭti sudaroma su darbuotojais, einančiais pareigas arba atliekančiais darbus, betarpiškai susijusius su perduotų jiems vertybių saugojimu, apdirbimu, pardavimu (išdavimu), pervežimu arba naudojimu gamybos procese. Ir, skirtingai nei dabartiniame kodekse, nurodoma, kad tokių pareigų ir darbų sąrašas, nustatomas įstatymų tvarka.⁷⁷ Norminiu aktu patvirtintas išsamus sąrašas susidėjo iš dviejų dalių: pirmoje dalyje išvardytos pareigos, o antroje – darbai.⁷⁸ Teigiama buvo tai, kad buvo patvirtinta tipinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis laikyta negaliojančia, jei ji sudaroma su darbuotojais, nenumatytais sąraše.

Įdomu pastebėti, kad Rusijos darbo kodekse toks visiškos materialinės atsakomybės sudarymo reglamentavimas išliko iki šių dienų. Įstatyme nurodoma, kad rašytinės sutartys dėl visiškos individualios ar kolektyvinės atsakomybės už patikėto darbuotojui turto trūkumą gali bŭti sudaromos su darbuotojais, sukakusiais aštuoniolika metų ir tiesiogiai aptarnaujančiais arba naudojančiais pinigines, prekes vertybes ar kitą nuosavybę. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali bŭti sudaromos tik su tais darbuotojais,

⁷⁴ Komerčinėje praktikoje įprasta visiškos materialinės atsakomybės sutartyje nenurodyti konkrečių darbuotojui perduotų vertybių, nes tokios sutartys paprastai pasirašomos priimant į darbą, kai dar nevisiškai aišku, kokios vertybės ir kada bus perduotos darbuotojui (vėliau konkrečios vertybės perduodamos priėmimo–perdavimo aktais). Kasacinis teismas konstatavo, kad ginčo šalių pasirašytas ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktas atitinka Darbo kodekso 256 straipsnyje visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai keliamus reikalavimus, priešingai nei buvo nustatęs apeliacinės instancijos teismas.

⁷⁵ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988. P. 227.

⁷⁶ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 395.

⁷⁷ *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas (Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas)*. Vyriausybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁷⁸ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988. P. 227.

kurie eina pareigas arba dirba darbus, kurie yra tvirtinami Rusijos Vyriausybės nustatyta tvarka. Ta pačia tvarka patvirtinama tipinė sutarties forma.⁷⁹

Kaip matyti, tiek Lietuvoje iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, tiek ir šiuo metu Rusijoje yra ribojama darbdavių teisė sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su bet kuo. Tačiau visumoje valstybė įsipareigoja nuolat peržiūrėti darbų ir pareigų sąrašus bei esant būtinybei juos papildyti, nes vystantis ekonomikai ir keičiantis rinkos tendencijoms atsiranda naujų pareigų bei darbų. Pavyzdžiui nuo 2003 m. Rusijoje į visiškos materialinės atsakomybės reguliavimo sritį pateko buitinių paslaugų darbuotojai ir viešbučių personalas. Reikia pastebėti, kad Rusijos Federacijos Darbo kodekse abstrakčiai nurodyta, kad į visiškos materialinės atsakomybės sritį patenka darbuotojai aptarnaujantys ar naudojančys pinigines, prekes, vertybes ar kitą turtą. Todėl akivaizdu, kad dėl konkrečių darbuotojų ir darbų nustatymo paliekama spręsti įstatymų leidėjui.

Sutiktina su V. Tiažkijaus⁸⁰ nuomone, kad toks reglamentavimas gali nebeatitikti susiklosčiusių santykių, nes visada reikia vadovautis darbų ir pareigų sąrašais, kur nurodyti konkretūs atvejai, kai galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Kadangi sąrašas yra baigtinis, sutartis sudaryta su kitais, į sąrašą neįtrauktų darbų darbuotojais, laikoma negaliojančia. Be to, neigiamas aspektas ir tas, kad į darbo sutartį negalima įtraukti visiškos materialinės atsakomybės sąlygų, kadangi darbo sutarties forma yra tipinė ir materialinės atsakomybės sutartis turi būti atskiras rašytinis susitarimas.

Nurodytų argumentų pagrindu sveikintinas Lietuvos įstatymų leidėjo požiūris į buvusią problemą dėl valstybės primesto darbų ir pareigų sąrašo tvirtinimo. Lietuvos Darbo kodeksas apibrėžia, kad konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Tačiau nurodoma, su kokių funkcijų atlikimu turi būti susijęs darbas. T. Bagdanskis pastebi, kad visiškos materialinės atsakomybės numatymas kolektyvinėje sutartyje yra esminė naujovė palyginti su Darbo įstatymų kodeksu ir tai skatina socialinę partnerystę.⁸¹ Tiesa, būta įstatymų leidėjo abejonių dėl galimybės konkrečių darbų ir pareigų sąrašą numatyti ne tik kolektyvinėje, bet ir lokalinuose norminiuose aktuose. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 d. nutarimu nepritarta pirmajam ketinimui pakeisti normos dalį - Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje išbraukti nuostatas, įpareigojančias konkrečių darbų ir pareigų, dėl kurių gali būti

⁷⁹ *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta: 2012 m. balandžio 14 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

⁸⁰ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 152-153.

⁸¹ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 19 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_f6eadd29ae2300845fa417123bfd2bd.

sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sąrašą nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Manoma, kad Darbo kodekse neįtvirtintus įpareigojimo nustatyti šio sąrašo ir šio sąrašo nenustačius, gali būti piktnaudžiaujama sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartis – darbdaviai, nevaržomi jokių teisės normų ir susitarimų, gali nuspręsti, kurių darbuotojų darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu ir gabenimu, ir šie darbuotojai turės pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Taigi pareiga nustatyti šį sąrašą Darbo kodekse turėjo išlikti.⁸² Nuo 2009 m. rugpjūčio 5 d. įsigaliojusioje Darbo kodekso redakcijoje 256 straipsnio 1 dalyje konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais.⁸³ Nuo 2011 m. sausio 1 d. pagal Darbo Kodekso 256 str. 1 d šis darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje.

Nepaisant to, Darbo kodekso nuostata, kurioje nurodoma būtinybė turėti kolektyvinėje sutartyje nustatytą konkrečių darbų ir pareigų, susijusių su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, sąrašą, kelia diskusijas. Įstatyme nėra nurodyta, kaip turėtų būti taikoma materialinė atsakomybė kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis. 2003 m. pradėjus galioti naujam Darbo kodeksui sudarant darbo sutartį buvo numatyta galimybė šalių susitarimu joje sulygti ir dėl materialinės atsakomybės. Įsigaliojus 2005 m. gegužės 28 d. naujai Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalies redakcijai, tokios nuostatos neliko. Manytina, kad tokio reglamentavimo atsisakymas yra logiškas, kadangi kita Darbo kodekso norma (94 straipsnio 2 dalis) imperatyviai nustatė, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Tuo tarpu atsakomybės didinimas visiškos materialinės atsakomybės sutartimi būtų akivaizdus darbuotojo sąlygų bloginimas. Pastebėtina, kad ne įtraukimas sąlygos dėl visiškos materialinės atsakomybės gali bloginti darbuotojo padėtį, bet tai, kad darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra taikant neribotos materialinės atsakomybės institutą tinkamiausiai būtų sureguliuota specialioje sutartyje, kurią numato Darbo kodekso 256 straipsnis, o ne tipinėje darbo sutartyje. Antai teismų praktikoje dar pasitaiko atvejų, kai darbdaviui įtraukus į darbo

⁸² 2008 m. liepos 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 699 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 127, 144, 147, 150, 151 ir 256 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XP-2739 ir Lietuvos Respublikos Seimo nario Algirdo Syso 2007 m. lapkričio 27 d. pasiūlymo dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 130-1; straipsniu įstatymo projekto Nr. XP-2307“. Valstybės Žinios, 2008, Nr. 83-3303.

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2009, Nr. 93-3993.

sutartį papildomą sąlygą dėl visiškos materialinės atsakomybės, tačiau nesudarius atskiros visiškos materialinės atsakomybės sutarties ieškinį patenkina pirmos instancijos teismas ir sprendimą palieka nepakeistą apeliacinės instancijos teismas. Teismai iš esmės sutinka su ieškovo argumentu, jog Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje tarp išvardytų kitų pavyzdinių papildomų darbo sutarties sąlygų nesant įvardyto materialinės atsakomybės klausimo, nereiškia, jog dėl tokios atsakomybės susitarus šalims pažeidžiamos imperatyvios Darbo kodekso normos. Apygardos teismo teisėjų kolegijai nesutikus su apelianto teiginiu, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis su juo turėjo būti sudaryta atskira rašytine forma ir nurodžius, kad Darbo kodekso 256 straipsnis numato, kad minėta sutartis įforminama raštu, tačiau reikalavimo jog sutartis būtų įforminama kaip atskiras dokumentas, nereikalaujama⁸⁴ laikytina ydinga praktika.

Dar galiojant Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalies redakcijai, kai buvo įtvirtinta nuostata dėl galimybės darbo sutartyje šalių susitarimu sulygti dėl materialinės atsakomybės, V. Nekrašas pabrėžė, kad, visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo tvarką nustato Darbo kodekso 256 straipsnis. Vadinasi su darbuotoju, kurio pareigos įtrauktos į kolektyvinėje sutartyje numatytą pareigų sąrašą, gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bet šalys gali tokios sutarties ir nesudaryti, tačiau, jei sudarant darbo sutartį į ją įtraukiama papildoma sąlyga dėl visiškos materialinės atsakomybės, tai tokia sąlyga turėtų būti pripažįstama prieštaraujancia Darbo kodekso 256 straipsnio 1 daliai, 94 straipsnio 2 daliai ir 95 straipsnio 4 daliai.⁸⁵ Su tokia teismų pozicija dėl Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalies taikymo negalima sutikti, nes tokiu atveju ieškinio pagrindumas turi būti nagrinėjamas Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punkto pagrindu bei nenustačius kitų visiškos materialinės atsakomybės atvejų numatytų Darbo kodekso 255 straipsnyje, darbuotojui turi būti taikoma ribotoji materialinė atsakomybė.

Pagal Darbo kodeksą ir kurį tai laiką Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką reikalavimo dėl konkrečių darbų ir pareigų nustatymo kolektyvinėje sutartyje laikymasis buvo privalomas, norint su darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Manytina, kad nėra protinga sudarinėti kolektyvines sutartis nedidelį darbuotojų skaičių turinčioje įmonėje vien dėl tokios įstatymo nuostatos. Todėl teismų išvados, kad kolektyvinės sutarties nebuvimas neeliminuoja galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, jei darbų pobūdis atitinka straipsnio reglamentavimą,

⁸⁴ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-580-278/2011.

⁸⁵ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 52.*

laikytinos logiškomis, nes kyla klausimas, jei įmonėje dirba trys darbuotojai, tai tam, kad būtų taikoma visiška materialinė atsakomybė, būtina kolektyvinė sutartis.

T. Bagdanskis⁸⁶ mano, kad visiška materialinė atsakomybė dirbant Darbo kodekso 256 straipsnyje nustatytus darbus (darbai, tiesiogiai susiję su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe), esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, tačiau nesant sudarytos kolektyvinės sutarties ir/ar nėra numatyta darbo tvarkos taisyklėse, vis tiek turėtų būti taikoma. Taip pat mano, kad kolektyvinės sutarties buvimas įmonėje negali turėti lemiamos reikšmės dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo darbuotojams, dirbantiems su patikėtomis materialinėmis vertybėmis, nes tai pažeistų protingumo bei teisingumo principus. Tokiu atveju T. Bagdanskis siūlo pareigų ir darbų sąrašus numatyti tik tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi nustatomi visiškos materialinės atsakomybės atvejai, nenumatyti Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 7 punkte.⁸⁷

V. Nekrašas⁸⁸ laikosi pozicijos, kad, kai įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, galimas visiškos materialinės sutarties sudarymas tai numačius darbo tvarkos taisyklėse, kitame vietiniame norminiame akte.

2009 m. lapkričio 5 d. Lietuvos laisvosios rinkos instituto atliktoje analizėje „Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo“⁸⁹ teigiama, kad Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies reikalavimas, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos su tais darbuotojais, kurių darbai ir pareigos nurodyti kolektyvinėje sutartyje, pažeidžia darbdavio interesus ir užkerta kelią visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymui, diskriminuoja įmones, neturinčias kolektyvinės sutarties ekonominiu atžvilgiu, nepagrįstai stato jas į blogesnę, palyginus su kitomis, turinčiomis kolektyvinę sutartį, įmonėmis. Darytina išvada, kad, kai įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, daugelio ypač svarbių darbo santykių klausimų darbdavys negali išspręsti neturėdamas įmonėje darbuotojų atstovų. Atliktoje analizėje konstatuojama, kad yra pakankamai didelė dalis įmonių, kuriose kolektyvinės sutartys nesudarytos ir galbūt niekada nebus sudaromos,

⁸⁶ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. kovo 2 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_f6eadd29ae2300845fa417123bfdf2bd.

⁸⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 154.

⁸⁸ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 397.

⁸⁹ *Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo*. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė, 2009 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. vasario 19 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5513.

todėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas negali būti sietinas su aplinkybe, kuri gali niekada neįvykti.

Lietuvos Aukščiausias Teismas šiuo klausimu taip pat suformavo praktiką⁹⁰ nurodydamas, kad tokiais atvejais nėra būtinas kolektyvinės sutarties sudarymas bei darbų ir pareigų sąrašo įtraukimas į ją. Pakanka to fakto, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis būtų sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe. Civilinėje byloje pagal ieškovo VĮ Šiaulių regiono veislininkystės ieškinį atsakovui G. S. dėl pirkimo–pardavimo sutarties pripažinimo negaliojančia ir žalos atlyginimo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas padarė išvadą, kad apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai siaurai aiškino vienos iš materialinės atsakomybės sąlygų, t. y. kad žalos padarymas susijęs su darbo pareigų vykdymu, turinį. Kasacinis teismas šioje byloje nurodė, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kaip ir bet kurios kitos sutarties, turinys gali būti tinkamai atskleistas tik įvertinus tikruosius sutarties šalių ketinimus ir tikslus, jų elgesį po sutarties sudarymo ir kitas svarbias aplinkybes, o ne tik pažodžiui aiškinant sutarties tekstą. Taigi visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai aiškinti taikytinos bendrosios sutarčių aiškinimo taisyklės, nurodytos Civilinio kodekso 6.193 straipsnyje. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė (nevienkartinė), todėl sistemiškai aiškinant ginčo šalių sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kuria atsakovas įsipareigojo visiškai atsakyti už jam patiktų materialinių vertybių saugumą, ir ilgalaikio materialiojo turto įvedimo į eksploataciją aktą, pagal kurį atsakovas priėmė materialinę atsakomybę automobilį, kasacinis teismas padarė išvadą, kad automobilis taip pat buvo visiškos materialinės atsakomybės objektas, t. y. pateko į visiškos materialinės atsakomybės sutarties reguliavimo sritį.

Taip pat vis dar išlieka aktualus klausimas dėl darbų ir pareigų numatymo kolektyvinėje sutartyje, tačiau pagal šiuo laikotarpiu esančią komercinę darbo organizavimo patirtį ir esamą Darbo kodekse materialinės atsakomybės reglamentavimą, visiškai sutiktina su T. Bagdanskio⁹¹ siūlymu keisti Darbo kodeksą ir nustatyti, kad sąrašas darbų ir pareigų turi būti nustatytas kolektyvinėje sutartyje tik tais atvejais, kai

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2008.

⁹¹ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 20 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_f6eadd29ae2300845fa417123bfd2bd.

kolektyvine sutartimi nustatomi visiškos materialinės atsakomybės atvejai, nenumatyti įstatyme, tai yra pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 7 punktą.

Svarbu tai, kad sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbdavys turi galimybę išsireikalauti visą, o ne ribotą iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, žalą už sugadintą ar prarastą jo nuosavybę. Darbdavys taip pat turi galimybę išsiieškoti baudas, kurias sumokėjo už darbuotoją. Tačiau šiuo požiūriu visiškos materialinės atsakomybės sutarties galia neturėtų būti suabsoliutinama, kadangi tokiais atvejais vertintinos ne tik darbo teisės nuostatos, bet ir civilinės teisės. Teismų praktikoje pastebėta atvejų, kai priteisiama darbdavio už darbuotoją sumokėta bauda, kylanti iš civilinių sutartinių santykių. Toks pavyzdys yra civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010⁹², kurioje buvo priimta nutartis išanalizavus tokias faktines aplinkybes: atsakovas S. K. dirbo pas ieškovą vairuotoju – ekspeditoriumi. Atsakovo vairuojamame automobilyje, važiuosiamame į Angliją, aptikti keturi nelegalūs asmenys; už šių asmenų gabenimą ieškovui ir atsakovui buvo skirtos baudos po 1200 Didžiosios Britanijos svarų sterlingų; atsakovas nesumokėjo baudų, todėl jas abi sumokėjo ieškovas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad atsakovui paskirtos baudos sumokėjimas buvo jam nustatytos pareigos vykdymas. Apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl šios ieškovo reikalavimo dalies, vadovavosi Darbo kodekso normomis, reglamentuojančiomis visos žalos atlyginimą, t. y. tuo, kad šalių buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Darbo Kodekso 255 straipsnio 3 punktas). Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas padarė išvadą, kad materialios įstatymo normos taikymas yra nepagrįstas, nes šalių santykiai dėl baudos, sumokėtos už atsakovą, atsirado ne iš darbo santykių o iš civilinių santykių.

Nagrinėjamos temos aspektu trumpai paminėtinos visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudėtinės dalys. Kaip minėta, nepaisant to, jog sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį galioja sutarties laisvės principas, leidžiantis šalims nevaržomai nustatyti sutarties turinį, ši teisė nėra absoliuti, todėl sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį reikia laikytis ir kito darbo teisės principo - sutartyje negalima numatyti sąlygų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, kiti įstatymai ar teisės aktai. Sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį, rekomenduotina įtraukti tokias sutarties dalis (naudojamas vairuotojo visiškos materialinės atsakomybės pavyzdys, priedas Nr. 1):

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio mėn. 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010.

1) Sutarties dalykas. Šioje dalyje apibrėžiama, dėl ko sudaroma sutartis, t. y., nurodoma, kad šalys susitaria dėl vairuotojo visišką materialinę atsakomybę už jam patikėtą turtą;

2) Šalių įsipareigojimai. Šioje dalyje nustatomos ir vairuotojo, ir įmonės (darbdavio) teisės ir pareigos. Tai gali būti ir bendro pobūdžio įsipareigojimai, pvz., vairuotojo pareiga saugoti turtą, juo rūpintis, darbdavio pareiga sudaryti sąlygas, reikalingas turto išsaugojimui, ir specifinės su vairuotojo darbu susijusios pareigos, pvz., vairuotojo pareiga rūpintis perduotos transporto priemonės technine būkle, laiku atlikti jos techninę apžiūrą, krovinių pakrovimo metu atsakingiems asmenims pranešti apie krovinių pažeidimus, trūkumus ir pan.;

3) Darbuotojo atsakomybė. Šioje dalyje nustatoma, kad darbuotojas įsipareigoja atlyginti visą darbdavio turtui padarytą žalą, kilusią dėl jo kaltės. Taip pat galima aptarti vairuotojo padarytos žalos atlyginimo tvarką, t. y., savanoriško žalos atlyginimo arba išskaitų iš darbo užmokesčio procedūras;

4) Darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai. Šioje dalyje nurodomi konkretūs atvejai, kuomet vairuotojui gali kilti materialinė atsakomybė, pvz., turto (įskaitant vežamą krovinį) netekimas, jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas), kuro pereikvojimas, administracinių nuobaudų už kelių eismo taisyklių pažeidimus bei nuobaudų, skirtų Valstybinės kelių transporto inspekcijos, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl vairuotojo kaltės, atlyginimas ir pan.;

5) Baigiamosios nuostatos. Šioje dalyje aptariamas sutarties bei joje numatytų įsipareigojimų galiojimo laikas, ginčų sprendimo tvarka, nurodomi sutarties priedai ir kt.;

6) Sutarties priedas - turto priėmimo-perdavimo aktas. Šiame akte įvardijamas visas vairuotojui perduodamas turtas bei dokumentai, pvz., transporto priemonės registracijos liudijimas. Šioje vietoje reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog darbuotojui visiška materialinė atsakomybė kyla net ir už tą turtą, kuris nėra nurodytas sutartyje arba turto priėmimo-perdavimo akte, jeigu tas turtas darbuotojui buvo faktiškai perduotas. Žinoma, visada geriau raštu užfiksuoti turto perdavimo faktą, nes kilus ginčui teisme dėl žalos atlyginimo bus lengviau įrodyti, jog konkretus turtas buvo patikėtas žalą padariusiam darbuotojui.

Kaip teigiamas tokios sutarties ir akto pavyzdys pateikiamas darbo prieduose Nr. 2 ir 3.

Kaip jau minėta, visišką materialinę atsakomybę sutarties sudarymas yra darbdavio prerogatyva, tačiau nereikėtų pamiršti, kad darbo teisėje, kaip ir civiliniuose teisiniuose santykiuose, egzistuoja sutarties laisvės principas. Darbuotojas savo

nevaržoma valia pasirenka, ar pasirašyti tokią sutartį, ar sutikti su pateiktomis sutarties sąlygomis, ar tartis su kita sutarties šalimi dėl jos koregavimo, papildymo, ar apskritai atsisakyti sudaryti sutartį. Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas pasirašytų visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Nors darbas su materialinėmis vertybėmis yra pagrindinė darbuotojo funkcija, įstatymas nustato tik galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, o ne jos sudarymo privalomumą. Visgi negalima ignoruoti ir darbdavio interesų, todėl pritaria T. Bagdanskio⁹³ nuomonei, kad darbuotojo atsisakymas sudaryti sutartį dėl visiškos materialinės atsakomybės gali būti vertinamas kaip darbuotojo darbo pareigų pažeidimas. Todėl darbuotojui atsisakius pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį (ypatingai tuo atveju, jei ji nebuvo sudaryta pasirašant darbo sutartį), galimi tokie darbdavio elgesio variantai:

- Tęsti sutartinius darbo santykius su darbuotoju nesudarius visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Tuomet žalos padarymo atveju darbuotojas privalės visiškai atlyginti žalą tik esant Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytiems pagrindams. Pavyzdžiui, jei žala padaryta tyčia ar prarandant priemones, perduotas naudotis darbe. Šiuo atveju darbuotojo kaltę turėtų įrodyti darbdavys. Kitais žalos padarymo atvejais kaltę tik ribotoji atsakomybė.

- Esant galimybei darbuotojo sutikimu perkelti jį į kitą darbą, pavyzdžiui, kuris nėra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu.

- Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 129 ir 130 straipsnių numatyta tvarka ir terminais.

Vis tik norėtusi argumentuotai pagrįsti visiškos materialinės sutarties sudarymo naudą:

- Pasirašius visiškos materialinės atsakomybės sutartį darbuotojui atsiranda ir moralinė pareiga vykdyti bendru susitarimu priimtus įsipareigojimus, ir paskata saugoti ir tausoti darbdavio jam patikėtą nuosavybę bei nepadaryti teisės pažeidimo, kadangi jis žino – žalos padarymo atveju teks visiškai atlyginti nuostolius.

- Sutartyje galima apibrėžti konkrečius, turinčius specialių požymių ar papildomus, kurie nėra numatyti Darbo kodekse, atvejus, už kuriuos darbuotojui kyla visiška materialinė atsakomybė arba numatyti išimtis. V. Nekrašas atkreipia dėmesį, kad, pavyzdžiui, dėl blogų darbo sąlygų ir pan. gali būti mažinamas padarytos žalos atlyginimas.

⁹³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 156.

- Yra galimybė sutartyje numatyti konkrečius darbdavio įsipareigojimus užtikrinant sąlygas, kad žala neatsirastų. Pavyzdžiui, puspriekabės, kuriose gabenamos materialinės vertybės turi būti plombuojamos, turi būti sudaromos darbuotojui sąlygos transporto priemone su kroviniu palikti saugoti tam skirtose, vaizdo kamerų stebimose aikštelėse ir pan. Šiuo atveju darbdaviui taip pat atsirastų paskata atidžiau rūpintis darbuotojui patikėtomis vertybėmis.

- Sutartimi galima apibrėžti vertybių priėmimo, perdavimo bei grąžinimo procedūras.

- Sutartyje galima nustatyti padarytos žalos atlyginimo tvarką, terminus.

- Sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, darbdaviui atsiranda galimybė išsireikalauti visą žalos atlyginimą, o ne iki darbuotojo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, žalą už sugadintą ar prarastą turtą, nuostolius dėl turto vertės sumažėjimo taip pat baudas.

- Esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai darbuotojo kaltė yra preziumuojama. Tai reiškia, kad nuo darbdavio yra nuimama įrodinėjimo našta. Darbuotojas, norėdamas išvengti materialinės atsakomybės, privalo paneigti argumentus apie jo kaltę dėl atsiradusios žalos.

Apibendrinant individualios visiškos materialinės sutarties sudarymo analizę, pritartina T. Bagdanskio⁹⁴ padarytai išvadai, kad tikslus ir aiškus darbuotojo darbo funkcijų nustatymas tokioje sutartyje palankus ne tik darbuotojui, kuris apsidraudžia nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo pavedant atlikti darbus, nesulygtus sudarytoje darbo sutartyje, bet ir darbdaviui, nes jam atsiranda galimybė veiksmingai ginti savo interesus darbuotojui pažeidus savo įsipareigojimus. Be to, tinkamas darbo funkcijų apibūdinimas skatina ir patį darbuotoją tinkamai atlikti pavestas pareigas.

2.3.2. Kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Pasitaiko atvejų, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės. Tuomet gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su grupe darbuotojų. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai, kiekvieno jų atlygintinos žalos dalį nustatant proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip (Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalis).

⁹⁴ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. Juristas, 2005 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 19 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.nr/jur.43a1a026726f6>.

Prieš sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį su grupe darbuotojų nustatyta:

- ar darbas dirbamas kartu grupėje;
- ar neįmanoma atskirai kiekvienam darbuotojui taikyti materialinę atsakomybę ir sudaryti su juo individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį;
- ar darbdavys sudaro tinkamas kolektyvo darbo sąlygas, kad žala neatsirastų, kad materialinės vertybės būtų apsaugotos;
- ar darbuotojai, su kuriais ketinama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį yra sulaukę 18 metų.⁹⁵

Teigiamai įvertinus visas minėtas sąlygas, sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kurią pasirašo visi grupės nariai. Tokios sutartys dažniausiai sudaromos su sandėlio darbuotojais, prekybos centruose su kasininkais – kontrolieriais ir pan.

Sutartyje su grupe darbuotojų kaip ir individualiojoje yra nustatomos šalių teisės ir pareigos. Kad būtų geriau suorganizuota tinkamesnė materialinių vertybių apsauga, gali būti paskiriamas grupės vadovas. Jo teisės ir pareigos taip pat aptiriamos sutartyje. Tais atvejais, kai iš grupės išstoja grupės narys, būtinai sutartyje turi būti pažymėta išstojimo data. Jei į grupę įtraukiamas naujas narys, naujos visiškos materialinės sutarties sudaryti nėra būtinybės, tiesiog užtenka pačioje sutartyje ar jos priede įrašyti įtraukiamą asmenį ir duoti jam pasirašyti. V. Nekrašas rekomenduoja naują visiškos materialinės atsakomybės sutartį sudaryti tik tada, kai keičiasi daugiau nei pusė grupės narių, ar iš esmės keičiamos darbo sąlygos.⁹⁶ Tokia pozicija vertintina teigiamai, kadangi pasikeitus daugumai sutarties šalių ar pakeitus esmines sąlygas, galimi neaiškumai ginčo atveju.

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kaip ir individualioji, konkrečiam grupės nariui įsigalioja nuo pasirašymo momento ir galioja visą darbo su materialinėmis vertybėmis laikotarpį. Pagal šią sutartį grupės narys atsako tik už prisiimto turto neišsaugojimą. Jei žala padaroma darbdavio nepatikėtam turtui arba įstatymo nenustatytu būdu, žala atlyginama pagal bendras materialinės atsakomybės normas.

Išsamiau aptartinas tokiais atvejais itin svarbus klausimas dėl atsakomybės paskirstymo tarp darbuotojų. Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad kiekvieno darbuotojo dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Iš Darbo kodekso 255 straipsnio 3 dalies

⁹⁵ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 397.

⁹⁶ *Ibid.* P. 398.

matyti, kad darbuotojas atlygina visą žalą ir nesvarbu, kokia visiškos atsakomybės sutartis su juo yra sudaryta (individuali ar grupinė). Tik darbuotojo atsakomybės dalis gali skirtis grupės narių atžvilgiu. Žalos atlyginimo dalis nesiejama su asmens kaltės laipsniu. Tačiau, kai darbuotojų nesieja bendra visiškos materialinės atsakomybės sutartis, už grupės darbuotojų darbdaviui padarytą žalą, kiekvieno asmens atsakomybė nustatoma pagal kaltės laipsnį.⁹⁷

Pagal Darbo kodeksą nuostolių atlygintina dalis skaičiuojama proporcingai darbuotojų dirbtam laikui. Šio klausimo, t. y. atlygintinos žalos dydžio nustatymo ir paskirstymo tarp atsakingų asmenų Darbo įstatymų kodeksas nereglementavo. Tačiau V. Nekrašas⁹⁸ komentuodamas šio kodekso 145¹ straipsnį nurodė, kad padarius žalą materialinė atsakomybė tarp kolektyvo narių paskirstoma proporcingai jų mėnesiniam tarifiniam atlygiui ir faktiškai dirbtam laikui nuo paskutinės inventorizacijos iki žalos išaiškėjimo dienos. Įdomu pastebėti, kad tuos pačius kaltės laipsnio nustatymo kriterijus nurodo ir Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo Plenumas 2006 m. lapkričio 16 d. nutarime Nr. 52.⁹⁹

Priimant naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, buvo įtraukta nuostata dėl žalos paskirstymo tarp grupės narių bei jos nustatymo būdas, kuris imperatyviai yra siejamas tik su faktiškai dirbtu laiku ir neatsižvelgiant į darbuotojo gaunamą mėnesinį atlygį. Tokios imperatyvios nuostatos dėl žalos dalies nustatymo įtvirtinimo klausimas sukėlė daug diskusijų darbo teisės mokslininkų tarpe.

Štai V. Nekrašas¹⁰⁰ paaiškina, kad žala padaroma per ilgą laiko tarpą ir kad tai yra tęstinio pobūdžio pažeidimas. Jis nepadaromas vienu metu. Ir į dirbamą su materialinėmis vertybės laiką neįskaičiuojamas darbuotojo atostogų, komandiruočių laikas ir kt. Be to, V. Nekrašo nuomone, įstatymo leidėjas, įtvirtinęs principinę nuostatą dėl grupės narių atsakomybės dydžio nustatymo proporcingai atsižvelgiant į dirbtą laiką per kurį susidarė žala, leidžia visiškos materialinės atsakomybės sutartyje nustatyti ir kitokią atsakomybės paskirstymo tvarką sudarant galimybes tai padaryti pačioms šalims.¹⁰¹ R. Macijauskienė¹⁰² nesutinka, kad žalos atlyginimo dydis galėtų būti apskaičiuojamas vien

⁹⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁹⁸ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988. P. 240.

⁹⁹ *Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г.* N 52. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 11 d.], prieiga per internetą adresu: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=105264>.

¹⁰⁰ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988. P. 240.

¹⁰¹ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 398.

¹⁰² MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija, Nr. 25(17), 2003. P. 86.

tik remiantis darbuotojo dirbtu laiku, nes, pavyzdžiui, sąžiningai dirbantis darbuotojas atsakytų didesne dalimi nei dėl įvairių priežasčių nedirbantis asmuo. T. Bagdanskis¹⁰³ mano, kad objektyvus kriterijus pasirinktas tinkamai, nes su materialinėmis vertybėmis dirba daugiau nei vienas darbuotojas įvairiu pamainos metu, turi nevienodą sąlytį su patikėtomis vertybėmis, todėl kaltės laipsnio aiškinimasis gali nuvesti į aklavietę. Nors įdomu pastebėti, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse priešingai nei Lietuvos darbo kodekse kaltės laipsnio nustatymo kriterijus nenurodomas. Jame vietoj to įtvirtinamas atsakomybės padalijimas tarp kolektyvo narių dviem atvejais: kai geranoriškai atlyginami padaryti nuostoliai, kiekvieno kolektyvo nario kaltės laipsnis nustatomas viso kolektyvo ir darbdavio bendru sutarimu. Taip pat nurodoma, kad atleisti kolektyvo narį nuo atsakomybės galima tik jam įrodžius savo kaltės nebuvimą. Jei nuostoliai išieškomi teisiniu būdu, tai kiekvieno kolektyvo nario kaltės laipsnį nustatinėja teismas.¹⁰⁴

Kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties aspektu būtina aptarti atsakomybės rūšis pagal skolininkų daugumą ir atsakomybės pasiskirstymą. Dalinė atsakomybė taikytina tais atvejais, kai yra du ir daugiau skolininkų ir kiekvienas privalo atsakyti proporcingai savo kaltės laipsniui. Taigi kiekvienas skolininkas turi įvykdyti tik savo dalį. Solidarioji atsakomybė galima tik esant prievolės dalykui nedaliam arba kai tokia atsakomybė numatyta įstatyme arba nustatyta šalių susitarimu. Kreditorius gali taikyti atsakomybę tiek visiems, tiek keliems skolininkams bendrai arba bet kuriam iš jų skyrium.¹⁰⁵ Tačiau pažymėtina, kad nei dalinė nei solidarioji atsakomybė Darbo kodekse nenumatyta. Nepaisant to, atsižvelgiant į nuostatą dėl atsakomybės proporcingo padalijimo tarp žalą padariusių asmenų, darytina išvada, kad bendroji nuostata numato būtent dalinę atsakomybę. Juolab, kad prievolės dalykas, t. y. nuostolių atlyginimo išraiška piniginiiais vienetais, yra dalus. Taikyti solidariąją atsakomybę leidžia Civilinis kodeksas, nurodydamas, kad ji galima esant šalių susitarimui. Vadinasi, darbo santykiuose darbdavys su darbuotojų grupe gali numatyti solidariąją atsakomybę visiškos materialinės atsakomybės sutartyje. Tą patvirtina ir teismų praktika, nurodanti, kad Civilinio kodekso normos, reglamentuojančios dviejų ir daugiau asmenų solidariąją atsakomybę, netaikytinos, kadangi žalą padariusių asmenų susitarimas nėra nustatytas, o

¹⁰³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 333.

¹⁰⁴ *Rusijos federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 20 d.], prieiga per internetą adresu: www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

¹⁰⁵ MIZARAS, V. *Deliktų teisė*. 2007 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 4 d.], prieiga per internetą adresu: http://web.vu.lt/tf/v.mizaras/dokumentai/DeliktuT_1tema.pdf.

prievolės dalykas yra dalus.¹⁰⁶ Toks reguliavimas neturėtų būti paliekamas vien teismų praktikai, ir kaip teisingai pasiūlė T. Bagdanskis¹⁰⁷, reikalinga keisti Darbo kodekso nuostatas numatant, kad tais atvejais, kai žala padaroma kelių darbuotojų veiksmis ar neveikimu, darbuotojams kyla dalinė, o ne solidarioji atsakomybė.

Atsižvelgiant į išdėstytus darbo teisės mokslininkų pastebėjimus, darytina išvada, kad nepažeidžiant Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies nuostatos, numatančios, kad grupės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo atveju kiekvieno darbuotojo dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip, yra galimybė klausimą dėl atsakomybės nustatymo (dalinė ar solidarioji) aptarti grupės visiškos materialinės atsakomybės sutartyje. Pavyzdžiui, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje gali būti nurodoma, kad atsakomybė paskirstoma atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo atliekamų funkcijų specifiskumą, galimybes užtikrinti materialinių vertybių apsaugą ir pan.

Kiekvieno darbuotojo kaltės atribojimo svarbą pabrėžia ir teismų praktika. Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo kasacinės praktikos per 2009 m. rugsėjo – 2010 m. vasario mėnesių laikotarpį apžvalgoje nurodyta, kad teismai turėjo nustatyti konkretaus darbuotojo padarytos žalos dalį, kurią jis turi atlyginti visiškai (Darbo įstatymų kodekso 147 straipsnio 1 dalis) darbdaviui žala padaryta penkių darbuotojų, kuriems taikytina visiška materialinė atsakomybė DĮK 145 straipsnio 3 punkto pagrindu. Dėl to darbuotojo atsakomybės dalis nustatoma atsižvelgiant į jo pareigas, įgaliojimų apimtį, vykdytų darbo funkcijų svarbą, atliktų veiksmų (neveikimo) įtaką žalai atsirasti, pažeidimo pobūdį (žala atsirado dėl konkretaus darbuotojo neveikimo, tam tikrų pareigų neatlikimo, dėl netiesioginių veiksmų ar dėl aktyvių veiksmų, tiesiogiai lėmusių nuostolius ir pan.), darbo trukmę, kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes.¹⁰⁸ Manytina, kad tokiu atveju gali kilti pagrįstų abejonų, ar kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis nepablogins darbuotojo padėties palyginus su ta, kuri yra nustatyta įstatymuose. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹⁰⁹ pažymėjo, kad tokiu atveju kai sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra. Taip nėra pagrindo

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-120/2006.

¹⁰⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 333.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-396/2005.

sutikti, kad tokia sutartis pablogina darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kuri nustatyta įstatymuose.

Šiuo aspektu paminėtina aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012¹¹⁰, kurioje kasacinis teismas analizavo situaciją, kada buvo prašoma netaikyti visiškos materialinės atsakomybės, nes darbdavys sudarė ne tos rūšies sutartį, t. y. užuot sudaręs grupės visiškos materialinės atsakomybės sutartį, sudarė individualią visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Teismas nurodė, kad grupės visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygos numatytos Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje. Viena jų – dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti paskirų darbuotojų materialinės atsakomybės. Tokių darbų sąrašas turėtų būti nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad tais atvejais, kai darbovietėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties arba joje tokių darbų sąrašas nenurodytas, kilus ginčui, kuri materialinės atsakomybės sutartis turėjo būti sudaryta, teismas sprendžia atsižvelgdamas į šalių pateiktus įrodymus dėl sutarčių sudarymo sąlygų. Darbuotojo atsakomybės apimtis priklauso nuo to, kokia materialinės atsakomybės sutarties rūšis buvo sudaryta. Tais atvejais, kai sudaryta individuali materialinės atsakomybės sutartis, tai dėl darbdaviui atsiradusios žalos turi būti nustatytos atsakomybės sąlygos kiekvienam iš darbuotojų, atsakančių pagal prisiimtus įsipareigojimus savo individualioje materialinės atsakomybės sutartyje. Grupės materialinės atsakomybės sutarties atveju darbdaviui padarytą žalą atlygina grupė darbuotojų. Kiekviena jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Teisėjų kolegija minėtoje nutartyje konstatavo, kad sutarties rūšis leidžia individualizuoti darbuotojo materialiąją atsakomybę, o tais atvejais, kai to padaryti dėl darbo pobūdžio negalima, kolektyvinės (grupės) atsakomybės subjektui jam tenkantis atlyginti žalos dydis nustatomas taikant sutartyje numatytus kriterijus. Jeigu dėl šių kriterijų sudarant grupės materialinės atsakomybės sutartį nesusitarta, taikomi kriterijai, numatyti Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje. Kadangi tokių sutarčių sudarymo pareiga tenka darbdaviui, sudarius ne tos rūšies materialinės atsakomybės sutartį darbuotojui turi būti taikomi tos visiškos materialinės atsakomybės sutarties padariniai, kuri turėjo būti sudaryta. Ši taisyklė netaikoma tais atvejais, kai su darbuotoju iš viso nebuvo sudaryta materialinės atsakomybės sutartis, nes tokiais atvejais darbuotojai atsako bendraisiais pagrindais. Nagrinėtu atveju buvo sudarytos individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartys su kasininkėmis–pardavėjomis, kurios dirbo ne kartu, o pamaininį –

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012.

kassavaitinį darbą. Kadangi keičiantis pamainoms, jos turėjo atlikti materialinių vertybių, tarp jų ir grynųjų pinigų likučio, perdavimą, šios aplinkybės neteikė pagrindo konstatuoti, kad darbdavys sudarė ne tos rūšies visišką materialinės atsakomybės sutartį, nes kiekviena kasininkė–pardavėja privalėjo tvarkyti apskaitą už jai tenkančio laikotarpio darbą ir tik už savo laikotarpio darbą būti atsakinga. Nustačius, kad tvarkos nesilaikė visos kasininkės–pardavėjos, nes, keičiantis pamainoms ar jų atostogų metu vertybių perdavimo neatlikdavo ir dirbdavo pasitikėjimo viena kita pagrindu, nebuvo įmanoma nustatyti, kurios iš jų darbo laikotarpiais atsirado pinigų trūkumas, todėl individualizuoti kiekvienos kasininkės–pardavėjos atsakomybę pagal individualias materialinės atsakomybės sutartis nebuvo galima. Todėl teisėjų kolegija konstatavo, kad tokiais atvejais, kai individualios visišką materialinės atsakomybės sutarties šalis – darbuotojas atlieka tuos pačius neteisėtus veiksmus kaip ir kitas darbuotojas, visiškai materialiai atsakingas pagal individualią sutartį, ir dėl jų neteisėtų veiksmų atsiradusios žalos negalima priskirti kiekvienam iš jų, teismai nustatydami kiekvieno iš šių darbuotojų atlygintinos žalos dalį gali taikyti kriterijus, nustatytus Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje bei kitus kriterijus atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes.

Todėl nustatyta, kad grupės visišką materialinės atsakomybės sutarties aspektu aktualiausias klausimas yra atsakomybės paskirstymas. Nors Darbo kodeksas neįvardija atsakomybės pobūdžio, bendraja taisykle laikytina Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies nuostata dėl dalinės atsakomybės. Tačiau nepaisant tokios taisyklės, teismų praktika patvirtina, jog darbo santykio šalims visišką materialinės atsakomybės sutartyje nedraudžiama susitarti ir dėl solidariosios atsakomybės. Manytina, kad toks reguliavimas turėtų būti įtvirtintas ir Darbo kodekso normomis nustatant tam tikras sąlygas dėl solidariosios atsakomybės taikymo. Kaip rodo praktika, pasitaiko atvejų, kai pagal individualias visišką materialinės atsakomybės sutartis dirbantys darbuotojai tokiais pačiais neteisėtais veiksmais padaro žalos ir nėra galimybių nustatyti konkretaus darbuotojo kaltės. Ši situacija sprendina suformuotos teismų praktikos pavyzdžiu - nustatant kiekvieno iš šių darbuotojų atlygintinos žalos dalį turėtų būti taikomi Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje nustatyti kriterijai. Manytina, kad šis klausimas taip pat neturėtų būti reguliuojamas vien formuojama teismų praktika, todėl tikslinga numatyti atvejus, kada nepaisant individualių visišką materialinės atsakomybės sutarčių egzistavimo, gali būti taikoma Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies nuostata.

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

Darbuotojas atlikdamas darbinės funkcijas naudojami darbdavio jam perduotais įrankiais, drabužiais, apsaugos priemonėmis, kurios yra būtinos naudoti gamyboje, tinkamai atlikti pavestas darbinės funkcijas, apsaugotų savo bei kitų asmenų sveikatą. Tai konkrečiai apibrėžti materialiniai daiktai nuosavybės teise priklausantys darbdaviui.

Ginčo atveju tokio turto perdavimą naudotis darbuotojui privalo įrodyti darbdavys. Jei turtu naudojasi ne vienas asmuo, materialinė atsakomybė pagal šią normos dalį netaikoma.

Visiškai materialinei atsakomybei pagal šį pagrindą (Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktas) atsirasti svarbi yra įrankių sąvoka. Plačiąja prasme tai visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Dažnai praktikoje nagrinėjamu aspektu susiduria dvi sąvokos: „įrankiai“ ir „priemonės“.

Valstybinė lietuvių kalbos komisija nurodo teiktiną „Darbo priemonės“ apibrėžtį: tai daiktai, kuriais žmogus paveikia darbo objektą ir pakeičia jo formą. Darbo priemonės kuria žmonės ir jos nuolat yra tobulinamos. Joms priklauso staklės, mašinos, įrenginiai, prietaisai ir kt.¹¹¹

Žodyne randamos šios reikšmės: priemonė - daiktas, įrankis, prietaisas, reikalingas kam nors atlikti, padaryti: Gamybos, susisiekimo priemonės. Vaistai yra priemonė ligai gydyti. Įrankis - darbo priemonė (imama į rankas): darbo, gamybos įrankiai. Tai galėtų būti gražtas, kaltas, kirvis, peilis yra įrankiai.¹¹²

Atsižvelgiant į tai, kad vienu atveju tas pats daiktas gali būti „priemonė“, o kitu atveju „įrankiu“, iškilus klausimui dėl nurodytų sąvokų vartojimo, kiekviena situacija vertintina individualiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas, ar automobilis yra „įrankis“, ar „priemonė“, nurodo, kad konkrečiu atveju jis laikytinas darbo priemonė, nes atsakovo darbas susijęs su jam patikėtų vertybių gabenimu, o automobilis buvo perduotas kaip priemonė toms vertybėms gabenti.¹¹³ T. Bagdanskis mano, kad įrankį nuo priemonės galėtų skirti funkcinė paskirtis: priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti, o įrankio - tiesioginė, nes be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas.¹¹⁴ Tačiau

¹¹¹ Lietuvos Respublikos terminų bankas [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.lrs.lt/pls/tb/tb.result>.

¹¹² Zodynas.lt [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/I/_irankis.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-327/2004

¹¹⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 162.

pastebėtina, kad šiuo atveju be automobilio (darbo priemonės) vertybės taip pat negalėtų būti gabenamos (darbas apskritai negalėtų būti atliktas).

Išsiaiškinus aptartą normos dalį lingvistine gramatine reikšme darytina išvada, kad įrankis ir priemonės savo prasme jei ne identiškos, tai bent jau panašios. Dažnai įrankio sąvoka gali įeiti į priemonės sąvoką, kadangi priemonės sąvoka yra žymiai platesnė, be to, kaip minėta, tas pats daiktas vienu atveju laikytinas priemone, antru atveju – įrankiu ir pan. Taigi, teisės normoje pateikiamas įrankio terminas galėtų būti keičiamas darbo priemonių terminu, kurio reikšmė yra žymiai platesnė bei apimanti įrankių sąvoką. Juolab, kad net ir teisės moksliniuose darbuose kalbant apie tą patį dalyką vartojami skirtingi terminai. Išimtinai minint stambius įrankius, išskiriamas darbo priemonės terminas jų apibūdinimui, jei tas daiktas naudojamas ne vieno, o kelių darbuotojų (staklės, įvairaus tipo automašinos ir pan.). Įrankio terminas dažniau vartojamas kalbant apie jo perdavimą naudotis konkrečiam darbuotojui.¹¹⁵

Pagal netekusį galios Darbo įstatymų kodeksą už darbuotojams duotų naudotis įrankių, matavimo prietaisų ir kitų daiktų trūkumą, tyčinį sugadinimą ar sunaikinimą visiška materialinė atsakomybė buvo taikoma tik tada, kai jie tais daiktais naudojami asmeniškai.¹¹⁶ Jei tyčinių veiksmų nėra, taikyta ribota materialinė atsakomybė. V. Tiažkijus¹¹⁷ skiria du visiškos materialinės atsakomybės šiuo aspektu pagrindus: už patikėtų daiktų trūkumą materialinė atsakomybė atsiranda nepriklausomai nuo kalės formos, o jei daiktai nepatikėti – darbuotojas atsako tik tyčiniu žalos padarymo atveju nepriklausomai nuo tyčios formos.

Manytina, kad panašiai reikėtų aiškinti ir Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktą. „Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis (lingv. sangrąžos dalelytė „s“ (i), žyminti veiksmą, kreipiamą į patį veikėją arba jo taikomą sau) darbe“. Pastebėtina, jog atitinkamos darbo priemonės turi būti patikėtos asmeniniam naudojimui, nes kai tuo pačiu instrumentu naudojami grupė darbuotojų, neperduodami jų vienas kitam, visiška materialinė atsakomybė negalima, nes atsiradus žalai būtų keblu nustatyti pažeidimą padariusį asmenį.

T. Bagdankis pasisako dėl šio klausimo dviem aspektais: sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį darbuotojo atsakomybė bus visiška, o nesant tokios

¹¹⁵ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 390.

¹¹⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 239.

¹¹⁷ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 155.

sutarties už įrankio sunaikinimą sugadinimą – ribota.¹¹⁸ Todėl manytina, kad visiška materialinė atsakomybė šiuo pagrindu gali būti taikoma tik už prarastą (netektą) priemonę, naudojamą darbe, ir tik už perduotą (patikėtą) priemonę konkrečiam asmeniui nepriklausomai nuo kaltės formos. Toks perdavimas darbdavio turės būti įrodinėjamas. Jei turtas tik sugadinamas, visiška materialinė atsakomybė kils tik esant sudarytai ir galiojančiai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai nepriklausomai nuo kaltės formos. Jei tokia sutartis nesudaryta – taikytina ribotoji materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 253 straipsnio 1 punktas) nepriklausomai nuo kaltės formos arba visiška materialinė atsakomybė, jei turtas sugadintas bet kuria tyčios forma.

Dėl išdėstytų priežasčių pritarinama nuomonei¹¹⁹, kad yra stebinanti leidėjo pozicija, kuomet jis iš darbuotojo materialinės atsakomybės bendrųjų atvejų, tarp kurių yra nuostata dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo) nebesant galimybės priemones naudoti pagal paskirtį, išskiria tam tikros rūšies objektus, tai yra įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat medžiagas, pusgaminius ir gaminius ir dar nurodo, kokių būtent būdu turi būti padaroma žala. Tai yra tik tų objektų praradimu, o ne, pavyzdžiui, sugadinimu. Toks žalos padarymo būdas nėra logiškai pagrįstas, kadangi vertinant darbdavio interesus, nėra skirtumo, ar brangios staklės apskritai prarandamos, ar jos sugadinamos, nes žala darbdaviui abiem atvejais yra didelė.

Papildomai aptartinas atvejais, kai darbuotojas gamybos procese naudoja darbdavio pusgaminius, gaminius ir medžiagas. V. Nekrašas¹²⁰ pateikia išsamų nuostatoje vartojamų normų paaiškinimą. Jis teigia, kad medžiaga laikytinos ir pagalbinės žaliavos būtinos gamybai, pavyzdžiui, kuras, tepalai ir kt. Pusgaminiai laikytini pradėta, bet nebaigta gaminti produkcija, taip pat ir produkcija, gauta iš kitų organizacijų toliau perdirbti. Gaminiais laikytini visą gamybinį technologinį procesą perėjusi produkcija. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad plačiąja prasme taikytinų teisės aktų, kurie apibrėžtų žaliavos, medžiagų poreikį, nėra. Todėl dažniausiai tokio turto nurašymo tvarka apsprendžiama specializuotų institucijų nustatytais medžiagų išekvojimo normomis bei lokaliniais teisės aktais.

¹¹⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 163.

¹¹⁹ LIUBIMOVA, L. *Lietuvos ir Latvijos teisės akty, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

¹²⁰ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 391.

Kaip pavyzdys pateiktinas Lietuvos policijos generalinio komisaro priimtas įsakymas „Dėl juridinių asmenų ginklų ir šaudmenų civilinės apyvartos ir jos kontrolės taisyklių patvirtinimo“¹²¹, kuriame nustatyta medžiagų, patikėtų darbuotojams, perdavimo tvarka. Šiose taisyklėse nurodoma, kad fiziniams ir juridiniams asmenims, kurie ginklus naudoja profesinei veiklai, tuose objektuose, kuriuose ginklo ir šaudmenų saugos darbuotojas negražina į ginklų saugyklą, o perduoda vienas kitam, privaloma pildyti ginklų ir šaudmenų saugomame objekte perdavimo registracijos žurnalą. Ne rečiau kaip kartą per savaitę fizinis, juridinio asmens ginklininkas privalo patikrinti, kaip tvarkoma apskaita, bei padaryti atitinkamas žymas.

Rusijos federacijos darbo kodekse toks darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejis apskritai nenumatytas. Tačiau 243 straipsnio 1 dalies 2 punkte¹²² numatyta atsakomybė už vertybių, patikėtų darbuotojui specialios rašytinės sutarties pagrindu arba gautų pagal vienkartinį dokumentą (įgaliojimą), trūkumą. Vadinasi, aptariamuoju pagrindu darbdavio interesai yra apsaugomi. Nors darbuotojui patikėta jo nuosavybė įstatymo leidėjo nėra detalizuojama, numatytas turto perdavimo pagrindas (speciali rašytinė sutartis ar vienkartinis įgaliojimas) palengvina darbdavio įrodinėjimo našta.

Lietuvoje galiojančios Darbo kodekso 255 straipsnio nuostatos numato atvejį dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties, tačiau tuo pačiu atsisakyta nuostatos dėl vienkartinio įgaliojimo. Tačiau ši spraga užpildoma Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktu, kuris, atsižvelgiant į aukščiau padarytus pastebėjimus, savo konstrukcija yra ganėtinai painus dėl toliau nurodomų priežasčių. Darbuotojai turi teisę reikalauti, kad darbdavys užtikrintų saugias darbo sąlygas, kad šie galėtų tinkamai naudotis patikėtomis priemonėmis. Darbdavys privalo prižiūrėti patalpas, kuriose laikomos perduotos vertybės, kad jose nebūtų per ankšta, kad būtų tinkamas vėdinimas, apsauga nuo vagysčių (grotelės languose, šarvuotos durys ir pan.). Taip pat darbdavys turi parinkti tinkamą personalą, kuris sugebėtų apsaugoti patikėtą turtą, jis privalo reaguoti ir spręsti darbuotojų prašymus dėl vertybių apsaugos, galimų gedimų. Taip pat turi būti užtikrinta stebėseną, kontrolė, užfiksuoti ir pašalinti pažeidimai.¹²³

Taigi, esminė problema taikant Darbo kodekso 255 straipsnio 4 dalies nuostatą gali kilti dėl joje išvardytų materialinių vertybių perdavimo fakto. Šiuo pagrindu visiška

¹²¹ 2011 m. vasario 28 d. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymas Nr. 5-V-166 *Dėl juridinių asmenų ginklų ir šaudmenų civilinės apyvartos ir jos kontrolės taisyklių patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 2011, Nr. 28-1364.

¹²² *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 20 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

¹²³ PATULSKI, W. *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*. Warszawa CH Beck, 2006. P. 84.

materialinė atsakomybė taikoma nesant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai ir nesant darbuotojo tyčiai, todėl darbuotojo kaltė nepreziumuojama, o darbdavys privalės įrodyti įrankių ar priemonių perdavimo faktą. Nors šios nuostatos konstrukcija yra gana sudėtinga, tačiau leidžianti daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas iš dalies apsaugo ir darbuotojo interesus, nes nurodytas žalos padarymo būdas - „praradimas“ (netekimas) bei atsakomybės kilimas ne už bet kokias vertybes, o tik už perduotas. Vadinasi, darbuotojas atsiduria palankesnėje situacijoje nei darbdavys – net ir nepataisomai sugadinęs perduotas priemones ar įrankius ir tuo padaręs didelę žalą darbdaviui, jis atsakys tik ribotai.

2.5. Žala, už kurią visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą kai ji padaryta kitokiu būdu ir kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose.

Visiška materialinė atsakomybė gali būti numatyta ir kituose įstatymuose nepriklausomai nuo to, ar yra Darbo kodekse nurodyti pagrindai tokiai žalai atsirasti. Tai savarankiškas materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas. Nustačius specialiuose įstatymuose numatytas sąlygas, visiška materialinė atsakomybė atsiranda neatsižvelgiant į tai, ar buvo su darbuotoju sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ar darbuotojas naudojo darbdavio turtą, perduotą jam pagal atitinkamus dokumentus, ar ne.

Vis tik V. Nekrašas¹²⁴ mano, kad teismai, nagrinėdami bylas minėtu pagrindu, privalo patikrinti, už kokių būdu padarytą žalą taikoma visiška materialinė atsakomybė ir ar darbuotojui tokios atsakomybės taikymą numato įstatymas. V. Nekrašas, komentuodamas šią nuostatą pabrėžia, kad „kitokiu būdu ar kitokiam turtui“ padaromą žalą įstatymų leidėjas suvokia ne tą turtą ir žalos padarymo būdą, kuris nustatytas to paties straipsnio 4 punkte. Vadinasi, yra numatoma išimtis, kai visiškos materialinės atsakomybės pagrindu gali tapti kiti įstatymai, reglamentuojantys darbuotojo materialinę atsakomybę. Pastebėtina, kad dabartiniu laikotarpiu dauguma žalos atvejų aprėpia Darbo kodekso nuostatos. Daugelyje įstatymų reglamentuojama darbdavio pareiga sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tai yra rašytinę sutartį numatytą Darbo kodekso

¹²⁴ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 73.

255 straipsnio 3 punkte. Pavyzdžiui, Viešųjų įstaigų įstatymo¹²⁵ 9 straipsnis numato, kad su viešosios įstaigos vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Panašiai reglamentuojama Akcinių bendrovių įstatymo¹²⁶ 37 straipsnio 4 dalyje - su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, taip pat jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Civilinio kodekso¹²⁷ 2.87 straipsnio 7 dalis nustato, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo juridiniam asmeniui padarytą žalą atlyginti visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Netekusiame galios Darbo įstatymų kodekse taip pat egzistavo tokia nuostata. Tuo metu ji buvo labiau aktuali, nes atskirais atvejais darbuotojų visiška materialinė atsakomybė buvo numatyta specialiais norminiais aktais¹²⁸. Pavyzdžiui, tokia atsakomybė buvo taikoma automobilių transporto darbuotojams, kaltiems už pereikvotus degalus virš patvirtintų normų pagal mažmenines kainas.

Kadangi dauguma specialiųjų įstatymų, reguliuodami visiškos atsakomybės sutarčių sudarymo galimybes ir visiškos žalos atlyginimo atvejus, šių klausimų sprendimą palieka reguliuoti Darbo kodeksui, nukreipdami į konkrečią Darbo kodekso nuostatą, tokia įstatymų leidėjo pozicija laikytina pagrįsta siekiant visiškos materialinės atsakomybės reguliavimo vientisumo kartu suteikiant galimybę išimtims, galimoms numatyti specialiaisiais įstatymais.

2.6. Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo

Darbo kodekso 255 straipsnio 6 punktas numato visišką materialinę darbuotojo atsakomybę už žalą, padarytą neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.

Visiškai materialinei atsakomybei šiuo pagrindu atsirasti būtinos neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų sąlygos. Preziumuojama, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia ir negali būti

¹²⁵ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 1996, Nr. 68-1633; Valstybės Žinios, 2004, Nr. 25-752.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914; Valstybės Žinios, 2000, Nr. 68; Valstybės Žinios, 2003, Nr. 123-5574.

¹²⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

¹²⁸ NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A., et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. III dalis. T. 2. Vilnius: Mintis, 1988. P. 234.

atleidžiamas nuo atsakomybės, jei apsvaigimo būsenoje negalėjo įvertinti savo veiksmų ir dėl to kilusių padarinių, nebent asmuo įrodytų, kad apsvaigo ne savo valia. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas apibendrina, kad darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai tokios būsenos darbuotojas yra darbo metu darbo vietoje ir apsvaigęs ar neblaivus ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.¹²⁹

Taikytinos visiškos materialinės atsakomybės šio punkto pagrindu klausimas gali sukelti neaiškumą nustatant patį apsvaigimo faktą. Darbo kodekse nepateikiama darbuotojo neblaivumo samprata ir neregamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas. Todėl manytina, kad tokį faktą darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams.¹³⁰ Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, jog darbuotojas yra neblaivus, bei kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys (Civilinio proceso kodekso¹³¹ 177 straipsnio 2, 3 dalys). Gali būti vadovaujama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 „Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“¹³². kuriame pateikiamos šio klausimo nagrinėjimui aktualios sąvokos:

– Apsvaigimas – asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholių (alkoholis).

– Neblaivumas (girtumas) – asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio mėn. 18 d. nutarimas Nr. 45 Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. Teismų praktika Nr. 21.

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo mėn. 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.

¹³¹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹³² 1996 m. sausio 15 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 92 Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 6-158.

Minėtame nutarime nustatoma maksimali leistina alkoholio koncentracija bei neblaivumo, apsvaigimo nustatymo tvarka. Tačiau šio norminio akto paskirtis ir tikslas yra kitokie. Todėl darbdavio ir darbuotojo santykiuose šiuo klausimu daugiau aiškumo įneštų lokaliniai teisės aktai, kuriuose be nurodytos apsvaigimo, neblaivumo nustatymo tvarkos galėtų būti apibrėžtas konkretus leistinų promilių dydis, pavyzdžiui, 0,0 promilių, su kuriais darbuotojas privalo būti supažindintas pasirašytinai.

Asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemones, iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės (išskyrus atvejus, kai įstatymai ir kiti teisės aktai nustato kitaip). Tačiau šiuo klausimu vyrauja įvairių nuomonių. V. Nekrašas¹³³ mano, kad pats apsvaigimo faktas yra pakankamas pagrindas kilti visiškai materialinei atsakomybei ir nesvarbu koks darbuotojas ir koku būdu padarė žalą¹³⁴. T. Bagdanskis teigia, kad visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik nustačius priežastinį ryšį tarp darbuotojo neblaivumo ir atsiradusios žalos.

Pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 4 punkte buvo nustatytas tik vienintelis žalos atsiradimo atvejis – darbuotojo neblaivumas. Visiškai suprantama, kad naujajame įstatyme ši nuostata papildyta, kadangi visuomenėje, nors ir rečiau, tačiau yra naudojami ir kiti svaiginimosi būdai narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis.

Kad žala buvo padaryta neblaivaus darbuotojo, įrodinėjimo našta tenka pačiam darbdaviui. Tai galėtų būti liudytojų parodymai, rašytiniai įrodymai, pavyzdžiui, tarnybinis pranešimas, nušalinimo nuo darbo aktas, medicinos įstaigos išvada. Darbo kodekso 123 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas nuo pareigų nušalinamas tada, kai darbe (pamainoje) pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Darbdavys tą dieną neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio nepriklausomai nuo to, kuriuo darbo dienos (pamainos) metu darbuotojas buvo nušalintas¹³⁵. Pažymėtina, kad net ir nenušalinus darbuotojo nuo darbo pareigų, už padarytą žalą jam vis tiek bus taikoma materialinė atsakomybė pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 6 punktą, žinoma tik nustačius visas bendrąsias ir specialiąsias materialinės atsakomybės kilimo sąlygas, numatytas Darbo kodekso 246 straipsnyje.

Dažniausiai darbdavys darbuotojo neblaivumą žalos padarymo metu įrodo įgaliotų asmenų surašytu Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo

¹³³ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (015). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2005. P. 103.

¹³⁴ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 393.

¹³⁵ NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988. P. 227.

psichiką veikiančių medžiagų aktu. Nušalinimo aktą rekomenduojama surašyti ir pasirašyti įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovui arba kitam darbdavio įgaliotam asmeniui, dalyvaujant ne mažiau kaip dviem įmonės darbuotojams. Nušalinimo akte rekomenduojama nurodyti pagrindą (pavyzdžiui, tarnybinis pranešimas ar kita informacija), dėl kurio kilo įtarimas, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų ir požymius, (pavyzdžiui, nerišli kalba, nestabili eisena, iš burnos sklindantis alkoholio kvapas ir pan.) ir kuriems esant kilo įtarimas, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų.¹³⁶

Teismų praktikoje priteisiant padarytus nuostolius suma paprastai nemažinama, nes darbuotojo buvimas darbe neblaiviam yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas.¹³⁷ Panašiai mano ir V. V. Glazirinas¹³⁸, pabrėždamas, kad įstatymo leidėjas tokią darbuotojo būseną laiko tik sunkinančia darbuotojo kaltę ir leidžiančia taikyti didesnę materialinę atsakomybę palyginus su įprastu atsakomybės dydžiu už tam tikros žalos padarymą. Toks vertinimas atitinka bendruosius atsakomybės principus, t. y. girtumas, apsvaigimas nuo toksinių ir narkotinių medžiagų nelaikytinas lengvinančia aplinkybe, priešingai – tai sunkinanti aplinkybė.

V. Nekrašas atkreipia dėmesį, kad esant situacijai, kai darbuotojo neblaivumas nustatomas praėjus tam tikram laikui nuo žalos padarymo, teismai sprendami ginčą darbdavio pateiktus įrodymus apie darbuotojo apsvaigimą turi vertinti kritiškai ir atsargiai.

Bylų, nagrinėtinų šiuo klausimu pasitaiko retai, kadangi dažniausiai darbuotojas nušalinamas nuo darbo iki pažeidimo padarymo. Panagrinęjus įvairių instancijų teismų bylas matyti, kad nors darbuotojas žalą darbdaviui padaro ir neblaivus, visiška materialinė atsakomybė dažnai kildinama dėl kitų 255 straipsnyje numatytų atvejų, pavyzdžiui, su teisės pažeidėju buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, todėl neblaivumas paprastai būna įrodytas ir atsakovas jo neginčija. Aptartinas vienas įdomesnis teismų praktikos pavyzdys šiuo aspektu: Panevėžio apygardos teismo nagrinėta civilinė byla pagal ieškovo UAB „Amber cargo“ ieškinį atsakovui R. J. dėl žalos atlyginimo¹³⁹, kurioje atsakovas R. J. dirbo ieškovo įmonės vairuotoju ir turėjo nuvežti krovinį GICHEM SPA. Atsakovui R. J. esant neblaiviam įvyko autoavarija, dėl ko

¹³⁶ 2008 m. gegužės 7 d. Valstybinės darbo inspekcijos įsakymas Nr. V-132 Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. Valstybės Žinios, 2008, Nr. 55-2113.

¹³⁷ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 238.

¹³⁸ *Комментарий к статье 243 трудового кодекса* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 24 d], prieiga per internetą adresu: http://www.labex.ru/page/kom_tk_243.html.

¹³⁹ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-173-278/2009.

krovins buvo pristatytas pavėluotai ir tai lėmė patirtų nuostolių trečiajam asmeniui sumokėjimą. Pirmosios instancijos teismas šioje byloje taikė Darbo kodekso 255 straipsnio 6 punktą ir ieškinį tenkino visiškai, priteisdamas nuostolių atlyginimą iš atsakovo (darbuotojo). Tačiau apeliacinės instancijos teismas padarė išvadą, kad krovins buvo pristatytas pavėluotai ne tik dėl atsakovo kaltės, jam sukėlus avariją, bet ir dėl paties ieškovo kaltės, kadangi ieškovas įsipareigojo pristatyti krovinį realiai neįvertinęs krovinio gabenimo atstumo, kelio sudėtingumo Šveicarijos teritorijoje, esamų ribojimų eismui poilsio dienomis. Teisėjų kolegija, įvertinusi, jog žalą įmonei atsakovas padarė būdamas neblaivus, nutarė, kad priteisti visą UAB „Amber cargo“ patirtų nuostolių sumą, nėra pagrindo, todėl šią sumą sumažino.

Nurodyto teismų praktikos pavyzdžio argumentų pagrindu darytina išvada, kad taikant visišką materialinę atsakomybę, numatytą Darbo kodekso 255 straipsnio 6 punkte, reikia vadovautis ne vien nustatytu darbuotojo neblaivumo faktu. Pabrėžtina, kad darbo organizavimas yra darbdavio prerogatyva, o kadangi darbuotojas tokios teisės neturi, jis turi dirbti tokiomis sąlygomis, kurias sudaro darbdavys. Tokiu atveju darbuotojas negali atsakyti už susidariusią žalą, kuri gali būti neišvengiama esant netinkamai suorganizuotoms darbo sąlygoms.¹⁴⁰ Todėl darytina išvada, kad nagrinėto punkto pagrindu visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali atsirasti tik tuo atveju, jei yra nustatytas priežastinis ryšys tarp darbuotojo neblaivumo ir atsiradusios žalos.

2.7. Žalos atlyginimo atvejai, nustatyti kolektyvinėje sutartyje

Kaip jau minėta, Lietuvos įstatymų leidėjas Darbo kodekso 255 straipsnyje sudarė baigtinį sąrašą atvejų, kuomet darbuotojas privalo darbdaviui atlyginti visą žalą. Septintuoju punktu įtvirtinta galimybė darbdaviui reikalauti iš žalą padariusio asmens nuostolių atlyginimą neribojant jo jokiais dydžiais, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Tokios nuostatos būtinumą lėmė vis besikeičiantis darbo pobūdis, naujų darbo formų atsiradimas, dėl ko galimi žalos padarymo atvejai, nenumatyti imperatyviame darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės atvejų sąraše. Todėl Darbo kodekso 255 straipsnio 7 punktu minėtas baigtinis sąrašas tarsi pratęsiamas, nes kolektyvinėje sutartyje nustatomi ir tie atvejai, kurie nėra išvardinti Darbo kodekso 255 straipsnyje. Pavyzdžiui,

¹⁴⁰ GAMILLSCHEG, F. *Referat anlaBlich des 45. Juristentages*: 45. DJT, 1964, Bd. II, P. G18; LANGENBUCHER, K. *Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich*: ZfA, 1997. P. 539.

tokiais atvejais galėtų būti situacijos, kai darbuotojas praranda darbdavio turtines vertybes, gautas pagal PVM sąskaitą - faktūrą ar vienkartinį įgaliojimą.¹⁴¹ D. Pauža taip pat pastebi, jog kolektyvine sutartimi išplečiamas darbų ir pareigų sąrašas.¹⁴² Taigi, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatą, dėl konkrečių darbų ir pareigų sąrašo nustatymo kolektyvinėje sutartyje kartu su 255 straipsnio 7 punktu darytina loginė išvada, kad kolektyvine sutartimi socialiniai partneriai bendru sutarimu gali suldyti dėl papildomų visiškos materialinės atsakomybės atvejų, kurie nėra numatyti įstatyme ir dėl papildomų darbų bei pareigų, kurias atliekant kyla atlyginimo dydžiu neribojama materialinė atsakomybė.

Ši nuostata yra socialinės partnerystės plėtojimo pagrindu atsiradusi naujovė palyginus su Darbo įstatymų kodeksu. Kolektyvinė sutartis, tai rašytinio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų, kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba“.¹⁴³ Tačiau šiuo aspektu reikėtų įvertinti, ar papildomų materialinės atsakomybės atvejų numatymas kolektyvinėje sutartyje nevertintinas kaip darbuotojo padėties pasunkinimas palyginti su įstatyme numatyta padėtimi.

Kolektyvinės sutartys apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas, užtikrindama stabilumą ir socialinę taiką, stiprina socialinę partnerystę bei atlieka normų kūrimo funkciją papildant įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas.¹⁴⁴ Todėl įprasta yra tai, kad kolektyvine sutartimi šalys susitaria dėl palankesnių sąlygų darbuotojams, o ne darbdaviams.

Kaip minėta, materialinė atsakomybė, nors ir būdama savarankišku atsakomybės institutu, kildinama iš civilinės teisės reguliuojamų sutartinių santykių. Todėl visiškos materialinės atsakomybės įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje, pirmiausia grindžiamas darbdavio ir darbuotojo tarpusavio sutarimu (sutarčių laisvės principas). Tačiau vis tik reikia pastebėti, kad sutarčių laisvė civilinėje teisėje nėra absoliuti. Ir būtent, šis principas yra ypač ribojamas darbo teisėje, kuri balansuoja ant imperatyvo pagrindu kuriamos viešosios ir dispozityvaus principo pagrindu kuriamos privatinės teisės ribų.

G. Dambrauskienė akcentuoja *in favorem* principo reikšmę. Ji teigia, kad kolektyvinės sutarties norminę dalį gali sudaryti tik tokios sąlygos, kurios didintų

¹⁴¹ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų materialinė atsakomybė*. Juristas, Nr. 5, 2004. P. 15.

¹⁴² PAUŽA, D. *Atsakomybė be atsakomybės*. Verslo žinios. 2003 m., Nr. 87, Karjera ir vadyba. Nr. 17.

¹⁴³ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius, 2009. P. 198.

¹⁴⁴ PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos*. – Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją. Vadovėlis. P. 76, 77.

darbuotojų darbo teisių garantijas.¹⁴⁵ Todėl natūralu, kad iškart kyla klausimas, ar neribotos materialinės atsakomybės numatymas kolektyvinėje sutartyje neblogina darbuotojo padėties. V. Nekrašas mano, kad visiškos materialinės atsakomybės numatymas kolektyvinėje sutartyje atitinka Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalies reikalavimus ir neblogina darbuotojo padėties, kadangi tokią atsakomybę leidžia nustatyti pats įstatymas. Tačiau, darbo teisės mokslininkas visgi siūlo vengti neribotos atsakomybės sąlygų numatymo kolektyvinėje sutartyje ir esant galimybei tokių ekonominių sąlygų visiškai neįtraukti į sutartį.¹⁴⁶ V. Nekrašo nuomonei pritaria ir T. Bagdanskis patikslindamas, kad visiškos materialinės atsakomybės nuostatų įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje turi atitikti ir protingumo sąžiningumo bei teisingumo principus (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis). R. Krasauskas mano, kad Darbo kodekso 255 straipsnio 7 punkte yra įtvirtintas *in peius* (bloginantis darbuotojo teisių apsaugą) principas. Šioje nuostatoje socialiniams partneriams paliekama teisė susitarti dėl papildomų prievolių darbuotojams palyginus su nustatytais įstatyme, tai yra, kad ir kokie atvejai būtų įtvirtinami kolektyvinėje sutartyje, vis tiek darbuotojo socialinė apsauga sumažėja.¹⁴⁷

Esant prieštaragai darbo teisės mokslininkų nuomonei, manytina, kad R. Krasauskas siūlo tinkamiausią išeitį - taikyti kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo priemonę, tai yra, derinti *in favorem* ir *in peius* principus. Taip sudaroma galimybė kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, ne tik pagerinančių darbuotojų teisinę padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (*in melius*), bet ir sąlyginai ją pabloginančių (*in peius*) sąlygomis, sudarančiomis prielaidas veiksmingai valdyti konkrečiai apibrėžtai darbuotojų grupei kylančias rizikas. Tačiau vis tik pagrįstai akcentuojama, kad didinti darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą, santykinai bloginant darbuotojų teisinę padėtį, leidžiama tik tinkamai atstovaujamos darbuotojų grupėms¹⁴⁸, todėl ši nuostata turi būti taikoma itin apgalvotai.

R. Krasauskas¹⁴⁹, atlikęs įvairių įstaigų kolektyvinių sutarčių analizę, pastebėjo, kad socialiniai partneriai darbuotojo materialinės atsakomybės teisiniu reguliavimui skiria

¹⁴⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis* (4). Personalo vadyba, Nr. 6 (52), 2002. P.7.

¹⁴⁶ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 393.

¹⁴⁷ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius, 2009. P. 223.

¹⁴⁸ KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Jurisprudencija, Nr. 18(2), 2011. P. 626.

¹⁴⁹ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius, 2009. P. 182.

itin mažai dėmesio. Lietuvoje teismai taip pat laikosi pozicijos, kad kolektyvinėse sutartyse turi būti nustatomos papildomos elgesio taisyklės, kurios įstatymų normose nėra įtvirtintos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad įmonėms pačioms leista spręsti, kokias įstatymais nereguluotas darbo sąlygas ir nuostatas įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje ir, kad tokiu būdu yra ginami darbuotojų interesai.¹⁵⁰

T. Bagdanskis siūlo panaikinti Darbo kodekso 256 straipsnį 1 dalies nustatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kai konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje.¹⁵¹ Atsižvelgiant į šią nuomonę bei siekiant išspręsti kylančias Darbo kodekso taikymo problemas, manytina, kad Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalis papildytina nuostata, kad į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiama sąlyga dėl darbų ir pareigų sąrašo nustatymo, kuomet gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. O nagrinėjant ginčus, kylančius dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo, svarbu nustatyti, ar materialinės vertybės buvo perduotos priėmimo – perdavimo aktu arba nustatyti, ar darbuotojas žalos padarymo momentu naudojosi ar aptarnavo materialines vertybes, dėl kurių buvo susitarta visiškos materialinės atsakomybės sutartyje, nes tai įrodo turto darbuotojui perdavimo (patikėjimo) faktą. Taip pat svarbi sutarties sąlyga dėl darbdavio įsipareigojimo užtikrinti darbuotojui sąlygas, kaip žalos prevencinė priemonė. Todėl sutartyje neturėtų būti apsiribojama vienu sakiniu, kad darbdavys įsipareigoja tokias sąlygas sudaryti. Turėtų būti konkrečiai pagal perduodamų vertybių sąrašą nurodoma kiekvienu atveju kaip ir koku būdu bus užtikrinama jų apsauga. Manytina, kad šios sąlygos yra esminės, todėl teismai, nagrinėjant ginčą dėl visiškos materialinės atsakomybės darbuotojui taikymo, turi nustatyti, ar buvo laikomasi šių sąlygų.

Pabrėžtina, kad teismų praktikoje neretai naudojamas argumentas, jog darbuotojas nesikreipė į darbdavį dėl netinkamos materialinių vertybių apsaugos ir netinkamų darbo sąlygų, yra nepakankamas, kadangi tuo pažeidžiama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Juk darbuotojui perkeliama ne tik atsakomybės už patikėtas materialines vertybes našta, bet ir pareiga stebėti, ar darbdavys tinkamai pats rūpinasi savo turto apsauga, nedelsiant (raštu) reikalauti vertybių apsaugos trūkumų šalinimo. Nepaisant darbo santykio šalių interesų derinimo, reikėtų įvertinti ir tai, kad darbuotojas vis tik išlieka silpnesniąja šių santykių šalimi, o esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, jo kaltė preziumuojama. Todėl darytina išvada, kad tikslus darbuotojo funkcijų

¹⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio mėn. 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-572, Teismų praktika 14

¹⁵¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 334.

įvardijimas darbo sutartyje bei tikslus abiejų šalių prisiimtų įsipareigojimų nustatymas visiškos materialinės atsakomybės sutartyje padėtų pasiekti visiškos materialinės atsakomybės kaip savarankiško atsakomybės instituto tikslo – garantuoti darbdavio nuosavybės apsaugą bei darbuotojo teisę atliekant jam pavestas funkcijas ir naudojant patikėtas materialines vertybes turėti tinkamas darbo sąlygas įskaitant ir patikėtų materialinių vertybių apsaugos užtikrinimą. Taip pat darytina išvada, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis nėra visiškai laisva šalių valia sudarytas susitarimas, nes visiškos materialinės sutarties sudarymo poreikis kyla dėl darbo funkcijų specifikos ir jos nesudarius laikoma, kad yra pažeidžiamos darbo sutarties būtiniosios sutarties sąlygos bei darbuotojui atsiranda anksčiau aptartos pasekmės.

Atsižvelgiant į išdėstytą manytina, kad nereikia suabsoliutinti visiškos materialinės sutarties sudarymo fakto. Tokioje sutartyje turi būti nustatomos privalomos sąlygos ir tik joms esant suponuojamas neribotos atsakomybės darbuotojui taikymas.

3. ĮSTATYME NENUMATYTI KITI GALIMI VISIŠKOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATVEJAI

3.1. Žalos atlyginimas atskleidus darbdavio komercinę paslaptį

Vykstant globalizacijos procesams, spartėjant techniniam progresui ir didėjant konkurencijai tarp ūkio subjektų, taip pat vystantis bendrovių ekonominio bei teisinio pobūdžio santykiams, vis aktualesnis tampa komercinės (gamybinės) paslapties, kaip bendrovės veiklai vertingos, viešai neskelbiamos informacijos, laikytinos tam tikru nematerialiuoju turtu, teisinės apsaugos klausimas.¹⁵²

Tokios komercinės paslapties atskleidimas sukelia sunkias pasekmes įmonei, todėl natūralu, jog svarstyтина situacija dėl darbuotojo, savo veiksmais atskleidusio tokią paslaptį, visiškos materialinės atsakomybės.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnyje pateikiama komercinės (gamybinės) paslapties sąvoka: tai yra tokia informacija, kuri turi tam tikrą ar potencialią komercinę gamybinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko, ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą:

- 1) informacija yra reikšminga darbdaviui;
- 2) darbdavys imasi tam tikrų priemonių ją apsaugoti.

Įmonės valdymo organas pats sprendžia, kokią informaciją laikyti komercine (gamybine) paslaptimi, priimdamas konkretų lokalinį teisės aktą šiuo klausimu, patvirtinamas tokią paslaptį sudarančių žinių sąrašas, numatomi asmenys, kurie gali su ja susipažinti bei susipažinimo tvarka. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo¹⁵³ 34 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad bendrovės valdyba nustato informaciją, laikomą bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi. Jei bendrovėje valdyba nėra sudaroma, bendrovės informacija, laikytina bendrovės komercine paslaptimi, tvirtinama administracijos vadovo (direktoriaus) įsakymu.

Tačiau nepakanka vien apibrėžti komercinės informacijos turinį. Darbdavys privalo imtis realių veiksmų, kad šios rūšies nuosavybė būtų apsaugota, t. y. darbdavys, įgyvendinant komercinės informacijos apsaugos mechanizmą, privalo atrinkti vertingą ir itin svarbią įmonės informaciją nuo bendros informacijos, sudaryti komercinių paslapčių

¹⁵² ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 265.

¹⁵³ *Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas*. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

sąrašą, sudaryti individualias sutartis su darbuotojais nustatoma konfidencialumo pareiga pramoninės nuosavybės apsaugos formų atžvilgiu.

Vadovaujantis Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalimi, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taigi ir lokaliniais teisės aktais, reguliuojančiais klausimus dėl komercinės (gamybinės) paslapties, t. y. ir su informacija, kuri laikoma įmonės komercine (gamybine) paslaptimi.

Šiuo aspektu svarstytinas klausimas dėl galimybės į Darbo kodekso 255 straipsnyje išdėstyta visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės atvejų sąrašą įtraukti papildomą nuostatą dėl komercinės paslapties atskleidimo kartu atsakant ir į darbo pradžioje iškeltą problemą, ar Darbo kodekso 255 straipsnyje nurodytas sąrašas atitinka šių dienų darbo santykio dalyvių poreikius.

Pažymėtina, kad tam tikri įsipareigojimai darbuotojui dėl šios informacijos numatomi darbo sutartyje. Pažeidus juos ir atskleidus įmonės komercinę paslaptį darbuotojas yra laikomas padaręs šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ir darbo sutartis su juo nutraukiama be įspėjimo (Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas). Kadangi darbuotojai, kurie atskleidė įmonės komercinę paslaptį, taip pat pažeidžia ir darbo sutartį, turi pareigą atlyginti nuostolius pagal Civilinio kodekso nuostatas. Taip pat paminėtina, kad Konkurencijos įstatymas¹⁵⁴ informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudos sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui, laiko nesąžininga konkurencija. Tokiu atveju nuostoliais laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos, kas reiškia, jog žala tokios paslapties atskleidimo atveju turi būti atlyginta visiškai.

Todėl svarstytinas klausimas, ar darbuotojas, kaip fizinis asmuo, apskritai būtų pajėgus atlyginti visą žalą, padarytą atskleidus komercinę paslaptį. Savaiame suprantama, kad darbuotojas, neturėdamas pakankamai lėšų ir galimybių, negalėtų darbdaviui atlyginti visiškos žalos net ir per ilgą laikotarpį. Nors Rusijos Federacijos pavyzdys rodo, kad žalai dėl komercinės (gamybinės) paslapties atskleidimo atlyginti Rusijos Federacijoje taikoma

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.

visiška materialinė atsakomybė¹⁵⁵, teisės mokslininkų nuomonė šiuo klausimu yra prieštaringa.

A. Taminskas mano, kad darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę paslaptį, nuostolius privalo atlyginti pagal Civilinio kodekso, o ne darbo teisės normas¹⁵⁶. T. Bagdanskio nuomone atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekse nustatyta, jog visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose įstatymuose (Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 5 punktas), taip pat į tai, kad pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, būtų tikslinga papildyti Darbo kodekso 255 straipsnį ir nustatyti, kad kai darbuotojas atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, jis privalo atlyginti visą žalą¹⁵⁷.

Atsižvelgiant į tai, kad komercinės (gamybinės) paslapties atskleidimu padarytos žalos atlyginimas yra numatytas Civilinio kodekso nuostatose, jos paanalizuotinos šiek tiek plačiau. Civilinio kodekso 6.164 straipsnio 1 dalis nustato nuostolių kitai šaliai atlyginimą pareigą saugoti paslaptį pažeidusiai šaliai. Tačiau šiame straipsnyje pateikta formulė, kad minimalūs nuostoliai tokiais atvejais yra tokio dydžio, kokia yra gauta nauda, išreikšta pinigais, yra sudėtinga, o tam tikrais atvejais objektyviai neįmanoma taikyti praktiškai. Todėl kai kurie autoriai (pavyzdžiui A. Matkevičius¹⁵⁸) vertina, kad efektyvaus civilinės atsakomybės taikymo sutartinės civilinės atsakomybės pagrindais, bendrovei yra tikslinga sudaryti atskiras konfidencialumo sutartis ir jose už pareigos pažeidimą nustatyti konkretaus dydžio netesybų (baudos) kaip civilinės atsakomybės formos taikymą.

Nurodytų argumentų pagrindu darytina išvada, kad Darbo kodekso 255 straipsnio papildymas įtraukiant į visiškos darbuotojo atsakomybės sąrašą dar vieną nuostatą dėl visiškos darbuotojo atsakomybės atskleidus darbdavio komercinę paslaptį, nėra tikslingas. Tokiu būdu būtų nepagrįstai sunkinama darbuotojo padėtis dėl visiškos žalos atlyginimo, kadangi neretais atvejais visiškas žalos atlyginimas atskleidus komercinę (gamybinę) paslaptį apskritai neįmanomas, be to, tokiu atveju, kai darbuotojas atskleidžia

¹⁵⁵ *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. vasario 19 d.], prieiga per internetą adresu: // http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.

¹⁵⁶ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 3 dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 238-239.

¹⁵⁷ BAGDANSKIS T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010. P. 249.

¹⁵⁸ MATKEVIČIUS, A. *Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 20 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.amplegal.lt/dokumentai/Civiline_%20atsakomybe_%20bendroves_%20komerciniu_%20paslapciu_%20apsaugos_%20pazeidimu_%20atvejais.pdf.

darbdavio komercinę paslaptį konkurentams, darbdavys gali reikalauti ne tik ribotos atsakomybės iš darbuotojo, tačiau turi galimybę pasinaudoti Konkurencijos įstatymo ir Civilinio kodekso nuostatomis ir žalą išsireikalauti iš konkurento (įmonės, sužinojusios darbdavio komercinę paslaptį).

3.2. Vadovo, kaip darbuotojo, visiška materialinė atsakomybė

Įmonė gali dalyvauti turtiniuose santykiuose ne tik su trečiaisiais asmenimis, bet ir įmonės viduje. Vienu atveju įmonės vadovas veikia kaip darbdavį atstovaujantis asmuo, kitu atveju kaip darbuotojas, kuriam pavesta atlikti tam tikras funkcijas. Kada vadovas veikia kartu ir kaip darbuotojas, netinkamais jo veiksmais gali būti pažeidžiami ne tik įmonės kreditorių interesai, bet ir akcininkų, darbuotojų interesai.

Pabrėžtina, kad vadovas yra specifinis darbuotojas, kadangi įmonės vadovo ir kitų darbuotojų atsakomybės klausimai yra sprendžiami skirtingai, nors abiem atvejais dirbama pagal darbo sutartį.

Bendrovės vadovo teises ir pareigas, skirtingai nei darbuotojo, reglamentuoja kiti norminiai teisės aktai, steigimo dokumentai, taisyklės, darbo sutartis, o kitų darbuotojų kompetenciją nustato darbo tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai, instrukcijos ir kt.¹⁵⁹ Todėl akivaizdu, kad bendrovės direktoriaus materialinė atsakomybė kildinama iš specialiųjų normų.

Akcinių bendrovių įstatymo¹⁶⁰ 19 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad bendrovės vadovas bendrovėje turi būti vienasmenis valdymo organas. 19 straipsnio 8 dalyje nurodyta, kad jis organizuoja kasdieninę įmonės veiklą. 19 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis, kartu gali būti sudaroma ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 1-3 dalyse numatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organo narių atžvilgiu privalo veikti sąžiningai ir protingai, jis turi būti lojalus ir vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja juridinio asmens interesams.

Nors įprasta, kad užsienio valstybėse įmonės vadovui už padarytą įmonei žalą taikoma visiška civilinė atsakomybė (pavyzdžiui, Vokietijoje)¹⁶¹, Lietuvoje susidariusi

¹⁵⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 168.

¹⁶⁰ *Lietuvos Respublikos acinių bendrovių įstatymas*. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914; Valstybės Žinios, 2000, Nr. 68; Valstybės Žinios, 2003, Nr. 123-5574.

¹⁶¹ ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 265.

kebli teisinė situacija, nes įmonės ir vadovo santykiai apibrėžiami kaip pasižymintys dvilypumu, t. y. kaip „vidiniai“ (organizuojant kasdienę bendrovės veiklą, priimant, atleidžiant, skatinant, baudžiant darbuotojus), kuriuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, ir kaip „išoriniai“ (veikiant bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis), kuriuose vadovas vertinamas kaip juridinio asmens organas.

Vadovo teisinės atsakomybės nustatymo problema yra susijusi su vadovo teisinio statuso problema. Teisės mokslininkai, plėtojantys darbo teisės teoriją bei praktikai taikantys teisės normas, susiduria su problema, civilinės ar darbo teisės normos turi būti taikomos konkrečiu atveju ir kaip jos tarpusavyje gali būti suderintos esant sudarytai darbo sutarčiai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar 2001 m. lapkričio 28 d. nutartimi pasisakė dėl įmonės vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisinių santykių perkėlimo iš darbo teisės į civilinės teisės reguliavimo sferą.¹⁶² Pabrėžtina, kad pagal civilinę teisę vadovų atžvilgiu taikoma visiška atsakomybė, o pagal Darbo teisę – ribota. Be to, pagal civilinę teisę žalą padariusio asmens kaltė preziumuojama, o pagal darbo teisę nukentėjęs asmuo turi įrodyti pažeidėjo kaltę, išskyrus atvejį, kai su darbuotoju sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis.¹⁶³ Šiuo aspektu ir kyla pagrindinės teisės taikymo problemos. Taigi, bendrovės vadovo ir bendrovės santykių dvilypio pobūdžio nustatymas nėra betikslis, nes tai yra pagrindinis kriterijus, lemiantis atsakomybės pobūdžio taikymą bendrovės vadovui.¹⁶⁴

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008¹⁶⁵ pažymėjo, kad Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio nuostata, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir kad su juo gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sudaro pagrindą išvadai, kad bendrovės vadovui taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė pagal bendrąsias Darbo kodekso nustatytas taisykles, papildomai taikant specialiuosius įstatymus. Jie taikomi tiek, kiek turtinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimų nereglamentuoja Darbo kodeksas (Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis). Minėtoje nutartyje teismas konstatavo, kad bendrovės administracijos vadovo pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu (nerūpestingai, neatidžiai, neapdairiai, per daug rizikuojant sudarant sandorius) padaryti nuostoliai yra bendrovei

¹⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis, priimta civ. byloje AB „Laivitė“ v. G. Radzevičius, bylos Nr. 3K-3-1203/2001.

¹⁶³ Kaip jau minėta Akcinių bendrovių įstatymas leidžia visiškos materialinės atsakomybės sutartį sudaryti ir su įmonės vadovu.

¹⁶⁴ BALKAUSKAITĖ, R. *Bendrovės vadovo civilinė atsakomybė*. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

¹⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo mėn. 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008.

padaryta žala kaip pagrindas jo materialinei atsakomybei. Atitinkamai šių teisinių pareigų nevykdymas, padaręs žalos, sukelia bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, materialinę atsakomybę. Pagal Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalį juridinio asmens organo nariui nustatyta visiška atsakomybė už padarytą žalą juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Nurodytų nuostatų pagrindu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė, kad pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 5 punktą (kada visiška materialinė atsakomybė numatyta specialiuosiuose įstatymuose) darbuotojui, kuris yra juridinio asmens valdymo organo narys, taikoma visiška materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad visiškos atsakomybės taikymas negalimas, jei įstatymuose nustatyta kitaip. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numačius, kad su vadovu gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punkte įtvirtinus nuostatą dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, galima teigti, kad santykinai pasiektas tas pats rezultatas, kaip ir taikant tik civilinės teisės normas, tai yra bendrovės vadovas už įmonei padarytą žalą atsako visiškai. Tačiau, T. Bagdanskis¹⁶⁶ atkreipia dėmesį, kad tokiu būdu pritaikyti teisės normas galima tik sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį ir tuo pačiu daro išvadą, kad bendrovės vadovas, nevykdantis arba netinkamai vykdamas įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatytas pareigas, atsakys ne pagal civilinę, o pagal darbo teisę. Vis tik T. Bagdanskis¹⁶⁷, padaręs išvadą dėl šiuo metu egzistuojančių dualistinių bendrovės ir vadovo santykių, pabrėžia, kad šiuos santykius turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje galėtų būti aptartos ir atsakomybės sąlygos. Todėl pritartina T. Davuliui¹⁶⁸ dėl kritiško požiūrio į visiškos materialinės atsakomybės sutarties su bendrovės vadovu sudarymo galimybę, nes pagal Darbo kodekso 256 straipsnį ji gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, o bendrovės vadovo faktiškai atliekamos darbo funkcijos nebūtinai atitinka nurodytas sąlygas.

¹⁶⁶ BAGDANSKIS, T. *Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. Jurisprudencija. 2004, 56(48). P. 87–96.

¹⁶⁷ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010. P. 251.

¹⁶⁸ DAVULIS, T. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia, 2008. P. 99–116.

Sprendžiant ginčus dėl įmonės vadovo materialinės atsakomybės ir pasisakydamas dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso, taip pat siekiant suvienodinti teisės aiškinimo ir taikymo praktiką Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2011 m. gruodžio 19 d. nutartimi¹⁶⁹ sprendė klausimą dėl visiškos, ar ribotos materialinės vadovo atsakomybės taikymo. Nagrinėjamoje byloje teismų nustatytos aplinkybės leido konstatuoti, kad bendrovės vadovas, žinodamas, jog ginčo įsakymų priėmimo metu bendrovė buvo nemoki, nustatė įmonės veiklos rezultatams neproporcingo dydžio direktoriaus pavaduotojo ir vadybininkės darbo užmokestį (jis sudarė 24 procentus 2008 m. įmonės pajamų ir (kartu su Sodros įmokomis) viršijo visas bendrovės 2009 m. uždirbtas pajamas); darbuotojų, kuriems didintas atlyginimas, darbo krūvis realiai nedidėjo (aplinkybė, kad darbo krūvis didėjo, neįrodyta), be to, bendrovės vadovas veikė savo sūnaus ir jo žmonos naudai, žinomai priešingai įmonės interesams. Todėl nustačius, kad žala kilo iš „vidinių“ bendrovės ir vadovo santykių, teismas vertino, jog tokiu atveju turi būti taikoma darbo teisėje numatyta materialinė atsakomybė. Teismas nurodė, kad kitu atveju, t. y. jei bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą¹⁷⁰. Nors nagrinėjamoje byloje teismai įmonės vadovui pritaikė visišką materialinę atsakomybę kylančią iš civilinių teisinių santykių, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija pripažino, kad ieškovui žala buvo padaryta tyčiniaus vadovo veiksmais, todėl visiška atsakovo materialinė atsakomybė taikytina vadovaujantis Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punktu.

Jei įmonės vadovo veiksmai nebūtų pripažinti tyčiniaus, nagrinėtiniu atveju jam būtų taikoma tik ribota atsakomybė. Vadinasi, įmonės vadovui, padariusiam įmonei žalą vidiniuose santykiuose darbo teisės normų taikymas yra žymiai palankesnis nei atsakomybė pagal civilinę teisę. Manytina, kad tai sudaro prielaidas įmonės valdymo organo nariui piktnaudžiauti savo teisėmis. Net nustačius visišką įmonės vadovo materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, priteisiant atlygintiną žalą, išlieka galimybė ją mažinti pagal Darbo kodekso 257 straipsnio nuostatas. Todėl, net ir Lietuvos Aukščiausiajam Teismui išaiškinus ir įtvirtinus bendrovės ir vadovo santykių dualizmą, verta pritarti T. Bagdanskio siūlymui įmonės vadovui taikyti visišką materialinės atsakomybės principą atsižvelgiant į tai, kad juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) pareigų apimtis bei jam taikomi veiklos principai skiriasi nuo kitų

¹⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11;

¹⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

darbuotojų bei panaikinti Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bei panaikinti Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias ribotą vadovų atsakomybę.¹⁷¹

Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką ir analizuojamos nuostatos turinį darytina išvada, kad visiškos materialinės atsakomybės kylančios pagal 255 straipsnio 5 dalį klausimas yra sprendžiamas pagal darbo teisės normas, tačiau papildomai taikant specialiuosius įstatymus, o žalos padarymo objektu negali būti darbdavio nuosavybė, numatyta to paties straipsnio 4 punkte. Tokia situacija nėra labai palanki jos taikymo prasme, nes praktikoje pasitaiko atvejų kai bendrovės vadovas nevykdo teisėtų ir pagrįstų bendrovės kreditorių reikalavimų ir sudaro sandorius su susijusiais asmenimis ne rinkos sąlygomis arba nustatant nors ir teisėtas, tačiau bendrovei nenaudingas sąlygas. Aptartoje 2011 m. gruodžio 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje teisėjų kolegija nesudėtingai nustatė žalos padarymą tyčia ir pritaikė visišką materialinę atsakomybę, kadangi vadovas veikė akivaizdus įmonės nemokumo atveju, tačiau kitais atvejais tyčinius veiksmus įrodyti gali būti pernelyg sudėtinga dėl gan plačių įgaliojimų suteikimo įmonės vadovui.

Apibendrinant pasakytina, kad tokia situacija, kai bendrovės vadovui materialinė atsakomybė gali būti taikoma tiek pagal darbo teisę, tiek pagal civilinę teisę, yra pakankamai paini ir keistina. Nors, viena vertus, teisinga būtų, jei vadovas visiškai atsakytų už žalą, padarytą įmonei, pagal Civilinio kodekso normas, negalima ignoruoti darbo sutarties su juo sudarymo fakto ir iš to kylančių pasekmių. Vadinasi teisingiausia būtų suderinti civilinės ir darbo teisės normų taikymą bendrovės vadovo atsakomybės atžvilgiu. Nepaisant to, yra nuomonių, jog tokia padėtis prieštarauja teisingumo bei protingumo principams, nes suponuoja skirtingos atsakomybės juridinio asmens valdymo organų nariams taikymo galimybę, todėl tikslingiausia su vadovu sudaryti ne darbo sutartį, o atlygintinų paslaugų teikimo sutartį, kurios pagrindu vadovui kiltų tik civilinė atsakomybė (neribota atsakomybė)¹⁷².

Net ir darbo teisės mokslininkams pagrįstai ir motyvuotai priėjus išvados bei Lietuvos Aukščiausiajam Teismui išaiškinus šią situaciją, manytina, kad vadovo dvilypių santykių nustatymas neišsprendžia jo atžvilgiu taikytinos materialinės atsakomybės

¹⁷¹ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 14 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_f6eadd29ae2300845fa417123bfdf2bd.

¹⁷² JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Bendrovės vadovo civilinė atsakomybė*. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas: Vilnius, 2011.

problemų. Todėl įvertinus vadovo darbo funkcijų pobūdį jam taikytina visiška materialinė atsakomybė pagal civilinės teisės normas labiau atitiktų bendruosius teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus, apsaugotų ne tik trečiųjų asmenų interesus, bet ir įmonės akcininkų bei darbuotojų interesus. Atsižvelgiant į tai, kad vadovo atsakomybė yra visiška, jos ribas galima koreguoti bendrovės įstatų arba civilinės sutarties pagalba. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad atsisakius visiškos materialinės atsakomybės taikymo bendrovės vadovui pagal darbo teisės normas, į Darbo kodeksą vis tik turėtų būti įtraukta nukreipiančioji nuostata, nurodanti, kad bendrovės valdymo organas už įmonei padarytą žalą atsako Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Išanalizavus Lietuvos Respublikos darbo teisinį reglamentavimą nustatyta, kad visiška materialinė darbuotojų atsakomybė galima tik asmenų, kurie turi visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą atžvilgiu. Nustatyta, kad darbuotojų iki 18 metų darbo specifiką susijusi tik su papildomomis darbo sąlygų garantijomis (Darbo kodekso 277 straipsnis), todėl asmenims nuo 16 iki 18 metų amžiaus pripažintinas visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas, ir materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo teisę taikytina be jokių apribojimų, išskyrus visiškos materialinės sutarties sudarymą. Tačiau teisės nuostatose išlikęs neaiškumas dėl asmenų nuo 14 iki 16 metų, kaip materialinės atsakomybės subjektų, statuso. Kadangi jų materialinė atsakomybė nėra detalizuota, siūlytina sekti Rusijos darbo teisės pavyzdžiu ir nustatyti, kad tokie asmenys už padarytą žalą atsako tik tuo atveju, jei ją padarė tyčia, apsvaigę nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų arba padarę nusikalstamą veiką.

2. Kaltės formos (tyčia ar neatsargumas) atribojimas visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atveju turi esminę reikšmę tada, kai atsakomybė darbuotojui taikoma Darbo kodekso 255 straipsnio 1 punkto pagrindu. Nustatyta, kad iki šiol nėra įgyvendintas teisės mokslininkų siūlymas tobulinti Darbo kodekso normas pašalinant perteklines nuostatas dėl visiškos darbuotojo atsakomybės taikymo už padarytą žalą tyčios atveju. Todėl nustatčius, kad Darbo kodekso 257 straipsnio 2 dalies nuostata, numatanti atvejį dėl visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės taikymo kai žala padaroma tyčia, yra perteklinė vertinant ją kartu su Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktu (kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei ji padaryta tyčia) ir 257 straipsnio 5 dalies nuostata (kai draudžiamas atlygintinos žalos dydžio mažinimas esant žalos padarymo tyčia atvejui), teisės mokslininkų siūlymas eliminuoti Darbo kodekso 257 straipsnio 2 dalį vertintinas kaip tinkamas siekiant tobulinti darbo teisę.

3. Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkto nuostata, įtvirtinanti visišką darbuotojo materialinę atsakomybę už žalą, padarytą nusikalstama darbuotojo veika, kuri konstatuota baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, neleidžia darbdaviui piktnaudžiauti teise ir išsireikalauti visišką nuostolių atlyginimą iš darbuotojo, kuris dar tik įtariamas padaręs nusikalstamą veiką. Tokiu būdu tinkamai ginami darbuotojo, kaip silpnesnės šalies interesai ir teisės, nes laikomasi nekaltumo prezumpcijos – objektyvios visuotinai privalomos teisinės nuostatos, kai kaltinamasis laikomas nekaltu, kol jo kaltė neįrodyta įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

4. Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies nuostata, numatanti, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties su darbuotojų grupe atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai kiekvieno jų atlygintinos žalos dalį nustatant proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip, laikytina bendrąja taisykle dėl grupės darbuotojų atsakomybės pobūdžio. Kaip rodo darbe išanalizuota teismų praktika, pasitaiko atvejų, kai pagal individualias visiškos materialinės atsakomybės sutartis dirbantys darbuotojai tokiais pačiais neteisėtais veiksmais padaro žalos, tačiau negalima nustatyti konkretaus darbuotojo kaltės. Ši situacija sprendžiama vadovaujantis suformuotos teismų praktikos pavyzdžiu - nustatant kiekvieno iš šių darbuotojų atlygintinos žalos dalį taikytini Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje nustatyti kriterijai. Tačiau manytina, kad toks reguliavimas turėtų būti įtvirtintas ir Darbo kodekso normomis įvardijant konkrečius atvejus, kada nepaisant individualių visiškos materialinės atsakomybės sutarčių egzistavimo gali būti taikoma Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies nuostata.

5. Nagrinėjant ginčus, kylančius dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo, svarbu nustatyti, ar materialinės vertybės buvo perduotos priėmimo – perdavimo aktu arba nustatyti, ar darbuotojas žalos padarymo momentu naudojosi ar aptarnavo materialines vertybes, dėl kurių buvo susitarta visiškos materialinės atsakomybės sutartyje, nes tai įrodo turto darbuotojui perdavimo (patikėjimo) faktą. Kaip nustatyta iš praktikoje pasitaikančių pavyzdžių, materialinės vertybės ne visada perduodamos aktu, nors ir sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tokiu atveju, kai vertybės nėra tinkamai perduotos, darbdavio galimybės išieškoti padarytą žalą yra labai apsunkinamos. Šiek tiek kita situacija susidaro dėl darbo įrankių ir priemonių praradimo (Darbo kodekso 255 straipsnio 4 punktas), kadangi visiškai materialinei atsakomybei kilti šiuo pagrindu atskira sutartis nereikalinga. Čia priemonių ir įrankių perdavimo fakto įrodymas tampa ypatingai reikšmingas, nes šiuo atveju darbuotojo kaltė nepreziumuojama, taigi įrodyti įrankių ar priemonių perdavimo faktą privalo darbdavys. Šioje normoje numačius, kad darbuotojas atsako tik už prarastus, bet ne sugadintus įrankius ar priemones, darbuotojas atsiduria palankesnėje padėtyje, nes net ir nepataisomai sugadinęs jam perduotas vertybes, jis atsakys tik ribotai.

6. Įvertinus vadovo, kaip specifinio darbuotojo statusą ir jo darbo funkcijų pobūdį nustatyta, kad jo atžvilgiu tikslingiausia taikyti visišką materialinę atsakomybę ne pagal Darbo kodekso nuostatas, bet pagal civilinę teisę su juo sudarant atlygintinų paslaugų teikimo sutartį. Toks sprendimas labiau atitiktų bendruosius teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus, apsaugotų ne tik trečiųjų asmenų interesus, bet ir

įmonės akcininkų bei darbuotojų interesus. Tokiu atveju Darbo kodeksas papildytinas nukreipiančiąja nuostata, nurodančia, kad bendrovės valdymo organas už įmonei padarytą žalą atsako Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

7. Išanalizavus visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės atvejus atsakyta į darbo pradžioje iškeltą problemą nustatčius, kad Darbo kodekso 255 straipsnio papildymas įtraukiant į visiškos darbuotojo atsakomybės sąrašą dar vieną nuostatą dėl visiškos darbuotojo atsakomybės atskleidus darbdavio komercinę paslaptį, nėra tikslingas. Tokiais atvejais, kai darbuotojas atskleidžia darbdavio komercinę paslaptį konkurentams, darbdavys gali reikalauti iš darbuotojo tik ribotos atsakomybės, o visos žalos atlyginimą išsiieškoti Konkurencijos įstatymo ir Civilinio kodekso nuostatų pagrindu iš įmonės, sužinojusios darbdavio komercinę paslaptį.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. *Lietuvos Respublikos Konstitucija* (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. *Lietuvos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Baudžiamojo proceso kodeksas*. Valstybės žinios, 2002. Nr. 37-1341; Nr. 46.
3. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas* (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.
4. *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas* (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. *Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas*. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
6. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
7. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas*. Valstybės Žinios, 2009, Nr. 93-3993.
8. *Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas*. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914; Valstybės Žinios, 2000, Nr. 68; Valstybės Žinios, 2003, Nr. 123-5574.
9. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas*. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.
10. *Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas*. Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.
11. *Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas* (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 1996, Nr. 68-1633; Valstybės Žinios, 2004, Nr. 25-752.
12. 1996 m. sausio 15 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 92 *Dėl transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 6-158.
13. 2003 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 *Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
14. 2008 m. liepos 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 699 *Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 127, 144, 147, 150, 151 ir 256 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XP-2739 ir Lietuvos Respublikos Seimo nario Algirdo Syso 2007 m. lapkričio 27 d. pasiūlymo dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194*

straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 130-1; straipsniu įstatymo projekto Nr. XP-2307. Valstybės Žinios, 2008, Nr. 83-3303.

15. 2011 m. vasario 28 d. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymas Nr. 5-V-166 *Dėl juridinių asmenų ginklų ir šaudmenų civilinės apyvartos ir jos kontrolės taisyklių patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 2011, Nr. 28-1364.

16. 2008 m. gegužės 7 d. Valstybinės darbo inspekcijos įsakymas Nr. V-132 *Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 2008, Nr. 55-2113.

Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.

2. BAGDANSKIS T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2010.

3. BAGDANSKIS, T. *Darbdaviui atstovaujšančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. Jurisprudencija. 2004, 56(48).

4. BAGDANSKIS, T. *Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą*. Juristas, Nr. 2, 2004.

5. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008.

6. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.

7. BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964.

8. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

9. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.

10. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis* (4). Personalo vadyba, Nr. 6 (52), 2002.

11. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų materialinė atsakomybė*. Juristas, Nr. 5, 2004.

12. DAVULIS, T. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia, 2008.

13. FEDOSIUK, O. *Baudžiamosios ir civilinės atsakomybės takoskyra turtinių prievolių išvengimo bylose*. Jurisprudencija, Nr. 7 (85), 2006.
14. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius, 2009.
15. KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Jurisprudencija, Nr. 18(2), 2011.
16. MACIJAIŠKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Jurisprudencija, Nr. 25(17), 2003.
17. MEŠKYS, L. *Juridinių asmenų administracinė atsakomybė: kaltės nustatymo problemos ir sprendimo būdai*. Jurisprudencija, Nr. 4(82), 2006.
18. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
19. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984.
20. NEKRAŠAS, V. *Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
21. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis individualūs darbo santykiai, antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
22. NEKROŠIUS, I. *et al.*, *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
23. NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A., *et al.* *Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. III dalis. T. 2*. Vilnius: Mintis, 1988.
24. PAUŽA, D. *Atsakomybė be atsakomybės*. Verslo žinios. 2003 m., Nr. 87, Karjera ir vadyba. Nr. 17.
25. PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos*. – Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją. Vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.
26. PRANCKEVIČIUS, A. *Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos*. Vilnius: Teisė, Nr. 33 (2), 1999.
27. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005.
28. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
29. USONIS, J. *Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas*. Jurisprudencija, t. 40(32), 2003.

30. ABARIŪTĖ, I. *Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006.
31. AKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Bendrovės vadovo civilinė atsakomybė*. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas: Vilnius, 2011.
32. BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
33. BALKAUSKAITĖ, R. *Bendrovės vadovo civilinė atsakomybė*. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
34. LIUBIMOVA, L. *Lietuvos ir Latvijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
35. LOBKOVA, N. *Lietuvos ir Vokietijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, lyginamoji analizė*. Magistro darbas. Socialiniai mokslai: teisė. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2008.
36. URBAITYTĖ, S. *Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas ES valstybėse narėse (lyginamoji analizė)*. Magistro baigiamasis darbas. Soc. mokslai: teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006.
37. GAMILLSCHEG, F. *Referat anlässlich des 45. Juristentages: 45. DJT, 1964, Bd. II*.
38. LANGENBUCHER, K. *Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich: ZfA, 1997*.
39. PATULSKI, W. *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*. Warszawa CH Beck, 2006.
40. WEISS, M. *Labour law and industrial relation in the Federal Republic of Germany*. Boston: Kluwer law and taxation publishers, 1989.
41. ГУСОВ, К. Н., ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России: Учеб.* Москва: Изд-во Проспект, 2005.
42. ЛИВШИЦ, Г. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва, 1998.
43. ЛИВШИЦ, Р. З. *Теория права*. Москва: БЕК, 1994.

Elektroniniai dokumentai:

1. BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 19 d.], prieiga per

- interneta adresu:
ohttp://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_f6eadd29ae2300845fa417123bdfd2bd.
2. BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. Juristas, 2005 [interaktyvus], [žiūrėta 2011 m. gruodžio 21 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.nr/jur.43a1a026726f6>.
 3. *Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo*. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė, 2009 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. vasario 19 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5513.
 4. JOVAIŠAS, K. *Nekaltumo prezumpcija: žinomo principo nežinomi aspektai*. [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 24 d.], prieiga per internetą adresu: www.teise.org/admin/docs/upload/2004%204%20Karolis.doc.
 5. *Lietuvos Respublikos terminų bankas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.], prieiga per internetą adresu: <http://www.lrs.lt/pls/tb/tb.result>.
 6. MATKEVIČIUS, A. *Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 20 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.amplegal.lt/dokumentai/Civiline_%20atsakomybe_%20bendroves_%20komerciniu_%20paslapciu_%20apsaugos_%20pazeidimu_%20atvejais.pdf.
 7. MIZARAS, V. *Deliktų teisė*. 2007 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 4 d.], prieiga per internetą adresu: http://web.vu.lt/tf/v.mizaras/dokumentai/DeliktuT_1tema.pdf.
 8. *National law and policies on minimum ages – Germany* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 16 d.], prieiga adresu: <http://www.right-to-education.org/country-node/346/country-minimum>.
 9. NORKŪNAS, A. *Konvencinės ir deliktinės civilinės atsakomybės mokymo dalyko paskaitų kursas*, 2002 [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 9 d.], prieiga adresu: <http://www.mruni.lt/lt/TF.htm>.
 10. *Rusijos Federacijos darbo kodeksas* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. vasario 19 d.], prieiga per internetą adresu: // http://www.akdi.ru/pravo/kodeks/text_trud.htm#g37.
 11. *Zodynas.lt* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/I_/irankis.
 12. *Комментарий к статье 243 трудового кодекса* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 24 d.], prieiga per internetą adresu: http://www.labex.ru/page/kom_tk_243.html.

13. *Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52.* [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. sausio 11 d.], prieiga per internetą adresu: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=105264>.

Praktinė medžiaga:

1. 2006 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmis, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 3 dalies ir 7 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

2. 2010 m. vasario 3 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos transporto priemonių valdytojų civilinės atsakomybės privalomojo draudimo įstatymo (2004 m. kovo 5 d. redakcija) 11 straipsnio 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

3. 2000 m. birželio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-572, Teismų praktika 14.

4. 2001 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civ. byloje *AB „Laivité“ v. G. Radzevičius*, bylos Nr. 3K-3-1203/2001.

5. 2001 m. sausio 31 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-126/2001.

6. 2002 m. gruodžio 2 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D.*, bylos Nr. 3K-3-1444/2002.

7. 2003 m. kovo 3 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje *AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ v. L. L., A. K.*, bylos Nr. 3K-3-280/2003.

8. 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 45 Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. Teismų praktika Nr. 21.

9. 2004 m. birželio 9 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-327/2004

10. 2004 m. sausio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje *UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-2/2004.

11. 2005 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-396/2005.

12. 2005 m. sausio 10 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-28/2005.

13. 2006 m. balandžio 14 d. nu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus tartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-120/2006.

14. 2007 m. gegužės 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007.

15. 2007 m. lapkričio 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-517/2007;

16. 2008 m. rugsėjo 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008.

17. 2008 m. spalio 6 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2008.

18. 2009 m. balandžio 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-153/2009, *L. V. v UAB „Žvėryno klinika“*.

19. 2009 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3.

20. 2009 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009, kat. 16.7; 16.8; 24.3.

21. 2009 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009.

22. 2009 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D.*, bylos Nr. 3K-3-446/2009.

23. 2009 m. kovo mėn. 24 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. *Materialinė atsakomybė*. Teismų praktika Nr. 30;

24. 2009 m. lapkričio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

25. 2010 m. spalio. 5 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

26. 2011 m. gruodžio 19 d. n Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535/2011, kat. 19.2; 44.5.2.17; 99.3; 114.1; 114.11.

27. 2011 m. kovo 7 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.

28. 2012 m. kovo 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012.

29. 2009 m. balandžio 23 d. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-173-278/2009.

30. 2011 m. gruodžio 2 d. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-580-278/2011.

VISIŠKA DARBUOTOJŲ MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ
DAIVA DANYLIENĖ
SANTRAUKA

***Raktiniai žodžiai:** darbo santykiai; materialinė atsakomybė; visiška darbuotojų materialinė atsakomybė.*

Nors bendroji taisyklė numato, kad darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, turi atsakyti ribotai, įstatymas numato atvejus, kai darbuotojo atžvilgiu taikytina visiška materialinė atsakomybė.

Išanalizavus mokslinę literatūrą ir atlikus norminių teisės aktų, teismų praktikos tyrimą nustatyta, kad kintant darbo santykiams, kyla poreikis apsvarstyti galimybes modernizuoti darbo teisę peržiūrint šiuo metu esantį teisinį reguliavimą.

Darbe nustatyta, kad Darbo kodekso 255 straipsnis, įvardijantis visiškos materialinės darbuotojų atsakomybės atvejus, atitinka šių dienų darbo santykių dalyvių poreikius. Darbe keliama problema siekiant išanalizuoti galimybes ir nustatyti, ar yra būtinybė į Darbo kodekso 255 straipsnyje pateiktą visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų sąrašą įtraukti dar vieną visiškos materialinės darbuotojo atsakomybės atvejį dėl žalos atlyginimo atskleidus komercinę paslaptį. Nustatyta, kad tai nėra tikslinga. Tokiais atvejais, kai darbuotojas atskleidžia darbdavio komercinę paslaptį konkurentams, darbdavys gali reikalauti iš darbuotojo tik ribotos atsakomybės, o visos žalos atlyginimą išsiieškoti Konkurencijos įstatymo ir Civilinio kodekso nuostatų pagrindu iš įmonės, sužinojusios darbdavio komercinę paslaptį.

FULL PECUNIARY LIABILITY OF EMPLOYEES

DAIVA DANYLIENE

SUMMARY

Keywords: labour relations; pecuniary liability; full pecuniary liability of employees.

While the general rule provides that the employee as the weaker party to an employment relationship must be limited, the law provides some cases to full pecuniary liability of employee.

The analysis of scientific literature, legal regulations, case study found that there is a need to modernize labour law because of labour relationship variations.

In this study found that 255 article of the Labour Code, naming a full pecuniary liability cases of employee, is actual to current-day needs. The study raises the problem in order to analyze the possibilities to add one more case of full employee pecuniary liability for the disclosure of trade secrets. Resolving this problem was determined that in such cases the employer may require the employee only limited pecuniary liability and recover the damages by the Act of commercial competition and the Civil Code on the basis of the company becoming aware of the employers trade secrets.

PRIEDAI

1. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis (neigiamas pavyzdys).
2. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis (teigiamas pavyzdys).
3. Transporto priemonės perdavimo aktas (teigiamas pavyzdys).

VISIŠKOS MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SUTARTIS

20__ m. d.

Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalimi, UAB „____“, įgaliotas asmuo direktorius, veikiantis pagal įstatus, toliau vadinama „Darbdavys“, sudaro visišką materialinę atsakomybę sutartį su _____, toliau vadinamu „Darbuotoju“, kurio darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu (darbo funkcijos nurodytos pareiginiuose nuostatuose).

Darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę už žalą, padarytą dėl tyčinių neteisėtų sprendimų, pareigų neatlikimo, šiurkštaus aplaidumo, taip pat padarytą nusikaltimu.

Darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę už visą dėl jo kaltės padarytą žalą jam patikėtoms materialinėms vertybėms, perduotoms jo pareigoms atlikti, bei materialinėms vertybėms gautoms darbo metu.

Darbuotojas įsipareigoja:

3.1. tausoti jam patikėtas materialines vertybes, perduotas jo pareigoms atlikti, bei materialines vertybes, gautas darbo metu, ir imtis priemonių, užkertančių kelią žalai atsirasti;

3.2. savo iniciatyva imtis visų priemonių užtikrinančių tinkamą materialinių vertybių perduotų jo pareigoms atlikti, bei materialinių vertybių gautų darbo metu, saugumą;

3.3. nedelsiant pranešti Darbdaviui apie visas aplinkybes, dėl kurių gali kilti grėsmė jam patiktų ar darbo metu gautų materialinių vertybių saugumui;

3.4. tvarkyti jam patiktų materialinių vertybių apskaitą nustatyta tvarka rengti ir teikti ataskaitas apie materialinių vertybių judėjimą bei likučius;

3.5. dalyvauti inventorizuojant jam patikėtas materialines vertybes;

4. Darbdavys įsipareigoja:

4.1. nustatyta tvarka organizuoti materialinį bei techninį Darbuotojo aprūpinimą.

4.2. sudaryti Darbuotojui sąlygas, reikalingas normaliam darbui ir jam patiktų materialinių vertybių išsaugojimui;

supažindinti Darbuotoją su įstatymais, kitais norminiais aktais, numatančiais atsakomybę už žalą, padarytą įmonei, taip pat su jam patiktų materialinių vertybių priėmimo, saugojimo, perdavimo ar naudojimo instrukcijomis, normatyvais ir taisyklėmis; nustatyta tvarka atlikti materialinių vertybių inventorizaciją.

Darbuotojas neatsako už žalą, padarytą ne dėl jo kaltės.

Ši sutartis galioja nuo jos pasirašymo dienos iki Darbuotojo atleidimo iš darbo.

Sutartis sudaryta dviem egzemplioriais, iš kurių pirmąjį turi Darbdavys, o antrąjį - Darbuotojas.

Kitų sąlygų nėra.

Sutarties šalių adresai ir parašai:

DARBDAVYS

DARBUOTOJAS

VISIŠKOS MATERIALINES ATSAKOMYBĖS SUTARTIS

Kaunas

2008 m. sausio mėn. 17 d.

Materialinių finansinių vertybių apsaugai ir išsaugojimui

Kauno apygardos teismas, atstovaujamas teismo pirmininko A. M., toliau vadinama darbdaviu, - viena šalis, ir darbuotojas vairuotojas S. K. kita šalis, sudarė šią materialinės atsakomybės sutartį.

1. Darbuotojas, einantis vairuotojo pareigas arba dirbantis darbą, tiesiogiai susijusį su materialiniu vertybių naudojimu, saugojimu, priėmimu, išdavimu, gabenimu, prisiima visą materialinę atsakomybę už jam perduoto turto ir kitų vertybių išsaugojimą ir įsipareigoja:

1.1. Tausoti jam perduotas saugoti arba kitiems reikalams įmonės, įstaigos materialines vertybes ir imtis priemonių, užkertančių kelią žalai.

1.2. Laiku pranešti darbdaviui apie visas aplinkybes, gresiančias jam patikėtų materialinių vertybių saugumui.

1.3. Tvarkyti jam patikėtų materialinių vertybių apskaitą, nustatyta tvarka rengti ir teikti prekinės, pinigines ir kitas ataskaitas apie šių materialinių vertybių judėjimą ir jų likučius.

1.4. Dalyvauti inventorizuojant jam patikėtas materialines vertybes.

2. Darbdavys įsipareigoja:

2.1. Sudaryti darbuotojui sąlygas, reikalingas normaliai dirbti ir jam patikėtoms materialinėms vertybėms išsaugoti.

2.2. Supažindinti darbuotoją su įstatymais, kitais norminiais aktais, numatančiais atsakomybę už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, taip pat su jam patikėtų materialinių vertybių priėmimo, saugojimo, apdorojimo, perdavimo (išdavimo), transportavimo ar naudojimo gamybos ir realizavimo procesuose instrukcijomis, normatyvais ir taisyklėmis.

2.3. Nustatyta tvarka atlikti materialinių vertybių inventorizaciją.

3. Jei dėl darbuotojo kaltės nebuvo užtikrintas jam patikėtų materialinių vertybių saugumas, tai įmonei, įstaigai padaryta žala nustatoma ir atlyginama Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

4. Darbuotojas materialiai neatsako, jei žala padaryta ne dėl jo kaltės.

5. Ši sutartis galioja visam darbo laikui, kuriam įmonė, įstaiga jam patikėjo materialines vertybes.

6. Sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, kurių pirmąjį turi darbdavys, o antrąjį - darbuotojas.

7. Šalių adresai ir parašai

Darbuotojas

Darbdavys

KAUNO APYGARDOS TEISMAS
TRANSPORTO PRIEMONĖS PERDAVIMO AKTAS

2007 m. gruodžio 5 d.

Kaunas

Ūkio skyriaus vedėjas V. V. perduoda vairuotojui S. K. teismo lengvuosius automobilius:

RENAULT MEGANE classic, valstybinis Nr. RKH-583, rida 110300 km. techniškai tvarkingą ir su visa komplektacija;

VW Vento valstybinis Nr. DKZ-500, techniškai tvarkingą ir su visa komplektacija.

Automobilis RENAULT MEGANE classic valstybinis Nr. RKH-583:

Vasarinės padangos Kumho 4 vnt.

Žieminės padangos Hoomkok 4 vnt.

Keltuvas 1 vnt.

Akumulatorius Jusimi 55a/h 1 vnt.

Atsarginis ratas 1 vnt.

Raktas 7. Liemenė 1 vnt.

Avarinis ženklas 1 vnt.

Gesintuvas 1 vnt.

Valytuvai 2 vnt.

Raktų rinkinys 1 vnt.

Atsuktuvų rinkinys 1 vnt.

Replės 1 vnt.

Valytuvai (šluotelės) 1 . komplekte

Akumulatorius Varta 1

Keltuvas 1 vnt.

Gesintuvas 1 vnt.

Vaistinėlė 1 vnt.

Atsarginis ratas 1 vnt.

Avarinis ženklas 1 vnt.