

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Dmitrijaus Charitonovo
IV kurso darbo teisės
studijų šakos studento

MAGISTRO DARBAS
RIBOTOJI DARBUOTOJŲ MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

Vadovas: Asist. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: Asist. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2012

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Materialinės atsakomybės samprata ir rūšys.....	7
1.1. Materialinės atsakomybės sąvoka ir tikslas.....	7
1.2. Materialinės atsakomybės atirbojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje.....	10
1.3. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, sąlygos, rūšys.....	15
1.4. Žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.....	30
2. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos ir užsienio valstybių teisės sistemoje; lyginamieji aspektai.....	35
2.1. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos ir kitose Europos Sąjungos valstybių teisės sistemoje; lyginamieji aspektai.....	35
2.2. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos ir Nepriklausomų Valstybių Sandraugos teisės sistemoje; lyginamieji aspektai.....	42
3. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo ypatumai teismų praktikoje, remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis.....	50
3.1. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas (reglamentavimas) teismų praktikoje iki 2003 metų.....	50
3.2. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas (reglamentavimas) teismų praktikoje nuo 2003 metų, lyginamieji aspektai.....	54
Išvados.....	60
Literatūros sąrašas.....	62
Santrauka.....	66
Summary.....	67

ĮVADAS

Po nepriklausomybės atkūrimo, Lietuvai pereinant prie rinkos ekonomikos modelio, šalies visuomeniniame gyvenime bei ekonominėje sistemoje prasidėjo permainų laikotarpis. Pakeitimai palietė daugybę mūsų gyvenimo sričių, taip pat prasidėjo pasikeitimai ir mūsų šalies teisės sistemoje. Daug dėmesio buvo skiriama darbo teisei ir reikalingiems pakeitimams šioje teisės šakoje.

Atsižvelgiant į sparčiai besivystančius ekonominius santykius ir įsigaliojus konstituciniam nuosavybės neliečiamumo principui, iškilo būtinybė daryti pakeitimus darbo teisinių santykių subjektų materialinės atsakomybės instituto reglamentavime. Iš esmės pasikeitus darbdavių ir darbuotojų santykiams, didelę reikšmę įgijo šių darbo teisinių santykių subjektų turtinių interesų apsauga, siekimas užtikrinti šių subjektų turtinių interesų pusiausvyrą ir jų interesų gynimą teisės pažeidimo atveju. Šiam tikslui įgyvendinti egzistuoja materialinės atsakomybės institutas.

Darbo teisėje išskiriamos dvi materialinės atsakomybės rūšys: darbdavio atsakomybė darbuotojui ir darbuotojo atsakomybė darbdaviui. Darbuotojų materialinė atsakomybė skirstoma į visišką ir ribotą materialinę atsakomybę.

Temos aktualumas ir originalumas. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės temos aktualumas teoriniu bei praktiniu atžvilgiu yra akivaizdus. Darbdavys ir darbuotojas, kaip darbo teisinių santykių subjektai, disponuoja savo turimomis teisėmis ir yra saistomi tam tikromis pareigomis.

Turint darbo santykiuose skirtingų tikslų ir pareigų, tarp darbdavio ir darbuotojo neretai kyla darbo ginčų, kurių nemažą dalį sudaro ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės.

Ieškant pusiausvyros tarp dviejų teisinių gėrių ir saugomų vertybių – iš vienos pusės darbdavio konstitucinės teisės į jam priklausančios nuosavybės apsaugą, iš kitos pusės darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesų apsaugą, darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas įgyja svarbią reikšmę darbo teisiniuose santykiuose.

Darbo aktualumas ir originalumas grindžiamas tuo, jog tyrime analizuojama naujausia kasacinio teismo praktika bylose dėl darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės taikymo (iki 2012 metų pradžios) bei teisės doktrinoje ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo ypatumai įvairiose valstybėse.

Vienas iš darbo originalumo bruožų yra atliekamas tyrimas lyginant ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimą Lietuvoje ir kitose Europos sąjungos šalyse bei už jų ribų. Pabrėžtina, kad panašūs tyrimai iki šiol buvo atliekami lyginant materialinės atsakomybės reglamentavimą Lietuvos darbo teisėje dažniausiai su viena arba keliomis Europos Sąjungos šalimis arba su viena iš šalių, nepriklausančių Europos Sąjungai.

Šiame darbe lyginamajai analizei pasirinktos įvairios šalys, kurioms būdingos skirtingos darbo teisės sistemos, tai padės visapusiškai ištirti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo ypatumus ir atskleisti pagrindinius ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės bruožus, lyginant įvairių šalių šios atsakomybės rūšies teisinį reglamentavimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad nors materialinės atsakomybės temai darbo teisės mokslininkai pastaruoju metu skyrė pakankamai daug dėmesio ir ši tema jau buvo ne kartą analizuojama mokslinėje literatūroje bei įvairiuose magistro darbuose, iki šiol atskirai ir kruopščiai ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė buvo mažai tiriama. Pabrėžtina, kad iki šiol apie ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę įvairiuose tyrimuose dažniausiai kalbama tik epizodiškai, trumpai aptariant šios atsakomybės pagrindinius bruožus. Šis darbas pretenduoja į detalesnę darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimo analizę ir tuo skiriasi nuo kitų iki šiol atliktų tyrimų, kuriuose buvo nagrinėjama materialinės atsakomybės tema darbo teisėje.

Šiuo atveju galima teigti, kad pasirinkta darbo tema yra aktuali ir turi originalumo bruožų.

Tyrimo objektas. Šio darbo objektas yra darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos teisės sistemoje, šios atsakomybės samprata, atsiradimo sąlygos, praktinio taikymo problemos.

Šio magistro *darbo tikslas* - išsamiai ir visapusiškai ištirti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą bei taikymo mechanizmą teisės doktrinoje ir teismų praktikoje.

Keliami uždaviniai, kurių pagalba bus pasiektas darbo tikslas:

1. Pateikti darbuotojų materialinės atsakomybės sampratą, išanalizuoti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės atsiradimo prielaidas, ištirti šios atsakomybės rūšis, taikymo sąlygų ypatumus.

2. Atriboti darbuotojų materialinę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

3. Atskleisti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo savybes Lietuvoje, lyginant su užsienio šalių ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo ypatumais.

4. Atskleisti ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymą teismų praktikoje iki 2003 metų ir po dabartinio darbo kodekso įsigaliojimo.

5. Identifikuoti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimo Lietuvos darbo teisėje trūkumus bei privalumus, pasiūlyti trūkumų šalinimo būdus.

Siekiant nustatyto darbo tikslo bei įgyvendinant uždavinius, darbe taikyti šie mokslinio *tyrimo metodai*:

1) *Loginės analizės metodas* taikytas specialiosios literatūros tyrimui bei analizuojant norminius teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų ribotąją materialinę atsakomybę.

2) *Lyginimo metodas* taikytas lyginant teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų ribotą materialinę atsakomybę Lietuvos bei užsienio šalių teisės sistemoje.

3) *Apibendrinimo metodas* taikytas apibendrinant bei darant išvadas.

4) *Sisteminės analizės metodas* pasitelktas analizuojant darbo teisės nuostatas materialinės atsakomybės kontekste ir šių nuostatų taikymo mechanizmą teismų praktikoje, kai taikoma keletas teisės šaltinių.

5) *Lingvistinis metodas* taikytas aiškinant teisės norminiuose aktuose bei specialioje literatūroje vartojamus terminus, susijusius su materialine atsakomybe darbo teisėje.

6) *Istorinis metodas* taikytas atskleidžiant teisinio reglamentavimo pokyčius. Šis metodas padėjo giliau pažvelgti į teisės doktrinoje bei kasacinio teismo praktikoje ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo aspektus skirtingais laikotarpiais, priklausomai nuo norminių teisės aktų keitimosi.

Tyrimo šaltiniai. Siekiant tyrimo tikslo, darbe yra naudojamos įvairiais šaltiniais: Lietuvos bei užsienio šalių darbo teisės doktrina, norminiais teisės aktais, teismų praktika.

Įsigaliojus 2003 metais dabartiniam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau - Darbo kodeksas), buvo šiek tiek pakeistas darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas, palyginus su tuo, kaip darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentavo galiojantis tuo metu Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau - Darbo įstatymų kodeksas). Šiuo atveju svarbią reikšmę turės teisinių normų iki 2003 metų ir po dabartinio darbo kodekso įsigaliojimo lyginamoji bei istorinė analizė.

Siekiant, kad atliktas tyrimas turėtų kuo didesnę praktinę reikšmę, vienu pagrindinių darbo šaltinių galima laikyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, priimtas nagrinėjant bylas dėl darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės.

Kaip jau buvo minėta, materialinės atsakomybės darbo teisėje temai mokslinėje literatūroje pakankamai daug dėmesio skyrė nemaža dalis Lietuvos darbo teisės teoretikų, tokių, kaip prof. I. Nekrošius, doc. V. Nekrašas, doc. T. Bagdanskis, doc. V. Tiažkijus ir kiti, todėl jų darbai užima neabejotinai svarbią vietą šalia kitų darbo teisės šaltinių.

Ypatingas dėmesys, kaip darbo šaltiniui, bus skirtas Tomo Bagdanskio 2008 metais išleista monografijai „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“, nes ši monografija Lietuvos teisės doktrinoje dabartiniu metu yra praktiškai vienintelis stambus mokslinis tyrimas, skirtas materialinės atsakomybės darbo teisėje temai.

Materialinės atsakomybės institutas numatytas tiesiogiai darbo kodekse, todėl prie pagrindinių

darbo šaltinių priskiriami svarbiausi normatyviniai teisės aktai, kurie reglamentuoja materialinę atsakomybę, iš jų vienas pagrindinių bus Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei jo komentaras. Atskiriems aspektams aptarti bus naudojami ir kiti normatyviniai teisės aktai.

Nemažą reikšmę lyginamajai analizei turės užsienio šalių įstatymuose suformuota įstatyminė bazė bei įvairių šalių darbo teisės teoretikų formuojama doktrina nagrinėjamu klausimu.

1. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR RŪŠYS

1.1. Materialinės atsakomybės sąvoka ir tikslas.

Materialinė atsakomybė darbo teisėje yra neatsiejamas šios teisinės sistemos elementas. Ši atsakomybė teisinėje literatūroje apibūdinama, kaip darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pareiga atlyginti žalą, atsiradusią jiems nevykdant savo pareigų.

Materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje turi svarbią reikšmę, nes reglamentuoja darbo santykių šalių patirtos žalos atlyginimo klausimus, apsaugo žalą padariusį asmenį nuo neteisėtų ar per didelių išskaitymų, padeda užtikrinti darbo drausmę. Materialinės atsakomybės subjektai - darbuotojas ir darbdavys. Materialinės atsakomybės reguliavimo objektas – visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo teisės subjektams pažeidus darbo teisės pareigas ir padarius žalą kitai darbo santykio šaliai.

Teisės literatūroje materialinė atsakomybė apibrėžiama kaip rūšis valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus ir turi apsaugos teisinio santykio formą siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiajai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka.¹

Tomas Bagdanskis materialinę atsakomybę apibrėžė kaip turtinę prievolę, atsirandančią, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinčią kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikomą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.²

Bendriausia prasme materialinė atsakomybė pagal darbo teisę suprantama ir apibrėžiama kaip vienos iš darbo teisinių santykių šalių (darbuotojo ar darbdavio) pareiga atlyginti žalą, padarytą kitai šaliai neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas.³

Kaip nurodoma darbo kodekso 245 straipsnio komentare, pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti turtinę žalą, susietą su darbo pareigų vykdymu, padarytą kitam darbo teisinio santykio subjektui.⁴

Taip pat materialinės atsakomybės tikslą galima apibūdinti ir kaip siekį rasti darbo santykių šalių interesų kompromisą, nes darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros išsaugojimas padeda pasiekti abiem šalims geresnius darbo rezultatus. Pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės darbo

¹ Bubilaitytė B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. Teisė, 2008/67. 164 p.

² Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 70 p.

³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al., Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 345 p.

⁴ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. 355 p.

teisėje tikslas, paskirtis – ne nubausti kaltąjį asmenį, o kompensuoti nukentėjusiajam padarytą turtinę ar neturtinę žalą.⁵

Kaip nurodo Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas (toliau LAT) 2004 m. sausio 08 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-2/2004, pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą.⁶

Šiuo atveju materialinės atsakomybės darbo teisėje tikslas yra artimas civilinės atsakomybės tikslui civilinėje teisėje.

Kalbant apie darbuotojo materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, šio darbo santykių subjekto materialinę atsakomybę galima apibūdinti kaip darbuotojo pareigą atlyginti darbdaviui žalą, padarytą neatlikus ar netinkamai atlikus nustatytas pareigas. Ši atsakomybė kyla iš darbuotojo pareigos rūpestingai ir atsargiai elgtis su darbdavio turtu ir nepažeisti šio konstitucinės teisės į nuosavybės neliečiamybę. Šios atsakomybės tikslas – kad darbuotojas atlygintų darbdaviui padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka.

Pagal kasacinio teismo suformuotą teisės normų, reglamentuojančių darbuotojo materialinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo praktiką pagrindinis šios atsakomybės uždavinys – garantuoti darbdaviui padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą⁷.

Materialinė atsakomybė darbo teisėje yra viena teisinės atsakomybės rūšių ir taikoma kaip sankcija už darbinius teisinius pažeidimus. Kadangi materialinė atsakomybė darbo teisėje laikoma viena teisinės atsakomybės rūšių, būtina pateikti teisinės atsakomybės sąvoką ir apibrėžti teisinės atsakomybės paskirtį.

Teisės teorijoje teisinė atsakomybė traktuojama kaip valstybės prievarta užtikrinamas teisės normų numatytų reikalavimų vykdymas, kai kiekviena iš teisinio santykio šalių privalo atsakyti už savo elgesį kitai šaliai, visuomenei, valstybei. Teisinė atsakomybė suprantama kaip visuomenės reakcija į teisės pažeidimą.⁸

Anot Tomo Bagdanskio, teisinės atsakomybės paskirtis - pritaikyti teisės pažeidėjui valstybės nustatytas sankcijas ir atkurti pažeistas teises. Teisinei atsakomybei atsirasti būtinas teisinis pagrindas, teisės norma, nustatanti pareigą atlikti ar neatlikti tam tikrus veiksmus.⁹

⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 346 p.

⁶ 2004 m. sausio 08 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt.*, Nr. 3K-7-2/2004;

⁷ 2008 m. spalio 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v G.S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7.

⁸ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 23 p.

⁹ *ibid.* 23 p.

Teisinės atsakomybės priemonėmis pirmiausia siekiama palaikyti esamą visuomenės gyvenimo tvarką, taip pat teisinė atsakomybė atlieka ir auklėjamąją funkciją, nes siekia daryti tinkamą poveikį teisės pažeidėjui.

Teisinės atsakomybės, nors tai ir yra teisinė kategorija, negalima išsamiai apibūdinti nesiremiant jos filosofiniu aiškinimu. Filosofinėje literatūroje atsakomybė aiškinama kaip žmogaus suvokimas, kad jis yra atsakingas už savo veiksmus ir, priklausomai nuo savo veiksmų rezultatų, gali būti kitų giriamas arba smerkiamas.¹⁰

Materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis darbo teisėje. Tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į šiuos veiksnius: a) esant darbo santykiams darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymai šiek tiek riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą; b) darbdavys pats organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo; c) darbdavys yra turto savininkas ir, pagal bendrąją taisyklę, jam turi tekti atsitiktinės turto žūties ar sugedimo rizika.¹¹

2002 m. gruodžio 02 d. LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-1444/2002 taip pat akcentavo tai, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis ir pagrindinis jos uždavinys – garantuoti visų ar dalies įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų nuostolių atlyginimą.¹²

Anot Vytauto Nekrašo, kadangi nuostoliai padaromi dėl darbo įstatymų ar kitų norminių aktų (darbo saugos taisyklių) pažeidimo, manoma, kad materialinė atsakomybė yra darbo teisės dalykas.¹³

Atkreiptinas dėmesys, kad nei darbo teisės norminiuose aktuose, nei kasacinio teismo praktikoje nėra pateikta materialinės atsakomybės sąvoka. LAT savo nutartyse tik konstatavo, kad materialinė atsakomybė - tai savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, ir numatė materialinės atsakomybės uždavinį, atsiradimo pagrindą bei taikymo sąlygas. Darbo kodekse taip pat yra numatyti tik materialinės atsakomybės pagrindas, sąlygos, atvejai, atsakomybės ribos, žalos išieškojimo tvarka.

Materialinės atsakomybės sąvoka pateikta tik darbo teisės doktrinoje, kurią išanalizavus bei atsižvelgiant į teisės norminiuose aktuose bei LAT praktikoje pateiktą materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą, taikymo sąlygas, numatytus šios atsakomybės atvejus, galima prieiti prie bendros išvados, kad materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo

¹⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 344 p.

¹¹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999. 147 p.

¹² 2002 m. gruodžio 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Sūdavos vandenys" v. A.D. Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.

¹³ Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė. 1999 33(1). 16 p.

santykių subjektas (darbuotojas arba darbdavys) padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus, neatlikdamas savo pareigų ar jas netinkamai atlikdamas. Materialinė atsakomybė turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai ar darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų pusiausvyra. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra nuostolių atlyginimas.

Norint išsamiau išnagrinėti materialinės atsakomybės reglamentavimo ypatumus, būtina atriboti materialinę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

1.2. Materialinės atsakomybės atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje.

Siekiant atskleisti darbuotojų materialinės atsakomybės savarankiškumą nuo kitų teisinių atsakomybių rūšių, būtų tikslinga iširti teisinių atsakomybių rūšių esminius bruožus, lyginant su darbuotojų materialine atsakomybe pagal darbo teisę.

Kaip jau buvo minėta, materialinė atsakomybė darbo teisėje, kartu ir darbuotojų materialinė atsakomybė kaip jos rūšis, teisės doktrinoje bei kasacinio teismo praktikoje laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, kuri gali būti taikoma ir atskirai, ir kartu su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis.

LAT minėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-1444/2002 konstatavo, kad žala atlyginama nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas traukiamas drausminėn, administracinėn arba baudžiamojon atsakomybėn už veiksma (neveikimą), kuriuo padaryta žala.¹⁴

Teisinis pagrindas ir visos sąlygos atsirasti darbuotojų materialinei atsakomybei numatytos Darbo kodekso XVII skyriuje „Materialinė atsakomybė“, konkrečiai 245 ir 246 straipsniuose.

Kaip ne kartą konstatavo savo nutartyse LAT (pvz., 2000 m. birželio 22 d. nutartis, civilinė byla Nr.3K-3-649/2000) darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, todėl jo atžvilgiu taikomai materialinei atsakomybei yra būdingi tam tikri specialūs bruožai.

a) Skirtumai materialinės nuo administracinės bei baudžiamosios atsakomybės.

Skirtumai pasireiškia per taikymo tvarką, tikslą, paskirtį, subjektus, inicijuojančius atsakomybės taikymą. Skiriasi šių atsakomybių taikymo tvarka (administracinis procesas,

¹⁴ 2002 m. gruodžio 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Sūdavos vandenys" v A.D. Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.

baudžiamasis procesas, civilinis procesas, specialioji darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka).¹⁵

Materialinės atsakomybės darbo teisėje tikslas yra nuostolių atlyginimas, o administracinės bei baudžiamosios atsakomybės atveju tikslas yra pažeidėjo nubaudimas ir naujiems pažeidimams kelio užkirtimas.

Administracinės atsakomybės atsiradimo pagrindas yra administracinės teisės pažeidimas. Šiuo pažeidimu laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurią įstatymai numato administracinę atsakomybę.¹⁶

Materialinė atsakomybė atsiranda pažeidus sutartį ar padarius deliktą, o administracinė ir baudžiamoji - padarius administracinį teisės pažeidimą, baudžiamąjį nusižengimą ar nusikaltimą.¹⁷

Administracinė teisė priskiriama prie viešųjų teisės šakų ir šios teisės šakos normos skiriasi visų pirma viešųjų, visuomeninių interesų gynimu, tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė kyla iš privačių darbdavio ir darbuotojo darbo santykių, kai darbuotojas savo veiksmais padaro žalą darbdavio interesams, jo turtui, materialinei padėčiai.

Darbdavys turi teisę pasirinkti, ar reikalauti iš darbuotojo kompensuoti padarytą žalą, ar nereikalauti. Ši darbdavio galimybė disponuoti savo teisėmis, reikalauti arba nereikalauti iš kalto darbuotojo atlyginti materialinę žalą, skiriasi nuo administracinės teisės imperatyvų normų, kur nėra tokios pasirinkimo laisvės pažeidėjo atveju.

Materialinė atsakomybė darbo teisėje, lyginant su administracine atsakomybe, skiriasi pagal subjektus, kurie taiko minėtą atsakomybę, taip pat skiriasi ir asmenys, kurių atžvilgiu ši atsakomybė taikoma. Administracinė atsakomybė taikoma valstybės iniciatyva. Šią pareigą įstatymų nustatyta tvarka įgyvendina kompetentingų institucijų pareigūnai, tuo tarpu materialinė atsakomybė taikoma nukentėjusiojo iniciatyva.

Tuo tarpu, kai materialinė atsakomybė taikoma darbuotojo atžvilgiu, vadovaujantis Darbo kodekso 258 straipsniu, kai yra darbo santykių šalių susitarimas, darbdavio rašytiniu nurodymu, darbuotojas turi atlyginti darbdaviui padarytą žalą, neviršijančią darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

Kaltė yra būtina sąlyga materialinei atsakomybei atsirasti tiek pagal darbo teisę, tiek ir administracinei bei baudžiamajai atsakomybei atsirasti, bet kaltė skirtingai suprantama darbo ir administracinėje bei baudžiamojoje teisėje.

¹⁵ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 59 p.

¹⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Žin., 1985, Nr. 1-1, 9 str.

¹⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 59 p.

Administracinėje bei baudžiamojoje teisėje kaltė suvokiama subjektyviaja prasme, kaip asmens psichinis santykis su daroma teisei priešinga veika (neveikimu) ir pasekmėmis. Darbo teisėje kaltė nustatoma vadovaujantis objektyviaisiais kriterijais, vertinant asmens ne vidinį, bet išorinį elgesį, vadovaujantis „protingo žmogaus“ (*bonus pater familias*) kriterijumi.

Baudžiamojoje teisėje taip pat, kaip ir administracinėje teisėje, atsakomybė taikoma valstybės vardu ir šią pareigą atlieka įgaliotosios institucijos. Pagal baudžiamųjų įstatymų normas, asmuo pripažįstamas kaltu pagal apkaltinamąjį nuosprendį, kurį priima teismas. Teisinis pagrindas baudžiamajai atsakomybei atsirasti – baudžiamajame įstatyme numatyta nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo veika.

Skirtingai negu administracinėje arba darbo teisėje, baudžiamoji atsakomybė gali užtraukti bausmę - laisvės atėmimą. Baudžiamosios atsakomybės ir darbuotojų materialinės atsakomybės skirtumai faktiškai analogiški jau išvardintiems administracinės ir darbuotojų materialinės atsakomybės skirtumams, todėl vengiant pasikartojimų, plačiau nagrinėjami nebus.

b) *Skirtumai materialinės nuo drausminės atsakomybės.*

Materialinė ir drausminė atsakomybė yra dvi pagrindinės atsakomybės rūšys darbo teisėje. Šios dvi atsakomybės rūšys skiriasi pagal savo tikslą: materialinė atsakomybė skirta tam, kad būtų galima atlyginti nuostolius nukentėjusiajai šaliai ir grąžinti šalis į buvusią iki teisės pažeidimo turtinę padėtį, o drausminė atsakomybė skirta pažeidėjo nubaudimui.

Drausminė atsakomybė, priešingai negu materialinė atsakomybė, nenumato žalos atlyginimo ir turtinės padėties grąžinimo į pirminę padėtį iki pažeidimo padarymo. Drausminės atsakomybės objektu gali būti tik darbuotojas, tuo tarpu materialinė atsakomybė gali būti taikoma ir darbuotojo, ir darbdavio atžvilgiu.

Žala, skirtingai nuo materialinės atsakomybės, nėra būtinoji drausminės atsakomybės sąlyga. Pavyzdžiui, jei darbuotojas atvyktų į darbą neblavus ar apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų, taip pat jei atsisakytų tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas jam yra privalomas, jis gal ir nepadarytų žalos, tačiau keltų grėsmę įmonės interesams.¹⁸

2001 m. birželio 25 d. LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-740/2001 nurodo, kad drausminės nuobaudos, kitokios nei atleidimas iš darbo, paskirtis – drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei, sąžiningai atlikti savo darbinės funkcijas.¹⁹

Drausminė ir materialinė atsakomybė turi vieną atsakomybės pagrindą - teisės pažeidimą, ir šios atsakomybės rūšys gali būti taikomos ir kartu, ir atskirai. Esant smulkiems pažeidimams, kai

¹⁸ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 57 p.

¹⁹ 2001 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G.S. v UAB „Geola“*, Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1.

darbdaviui nepadaroma didelė materialinė žala, jis turi teisę darbuotojo atžvilgiu taikyti ne materialinę atsakomybę, o drausminę atsakomybę, skirdamas darbuotojui drausmines nuobaudas.

Drausminės nuobaudos (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo), skirtingai nuo materialinės atsakomybės, neturi piniginio pavidalo.

c) *Skirtumai materialinės nuo civilinės atsakomybės.*

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę turi panašius bruožus su civiline atsakomybe, bet ir turi esminių skirtumų.

Civilinę ir materialinę atsakomybę sieja bendras atsiradimo pagrindas - privataus intereso pažeidimas. Atsakomybė taikoma privataus asmens iniciatyva, nes valstybė paprastai tiesiogiai nesikiša į privataus asmens interesų gynimą, kol pats nukentėjęsysis nesikreipia teisminės gynybos.

Bendrą civilinės ir materialinės atsakomybės tikslą mini Tomas Bagdanskis, nurodydamas, kad civilinės ir materialinės atsakomybės tikslas - atlyginti nukentėjusiajam asmeniui jo praradimus, suvaržymus ar netektis.²⁰

Atsakomybė nukreipiama į pažeidėjo turtą, o ne į jo asmenį, nukentėjęsysis turi teisę reikalauti iš teisės pažeidėjo žalos atlyginimo. Šalys gali susitarti dėl žalos atlyginimo ir valstybės prievartos sankcijos taikomos tuomet, jeigu teisės pažeidėjas nesutinka su žalos atlyginimu arba vengia žalą atlyginti.

Civilinė atsakomybė yra kompensacinio pobūdžio ir skirtingai, negu atsakomybė pagal administracinę arba baudžiamąją teisę, skirta, visų pirma nuostolių atlyginimui ir turčinės padėties grąžinimui į buvusią iki teisės pažeidimo padėtį.

LAT 2002 m. vasario 20 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-390/2002 pabrėžė, kad civilinė atsakomybė yra galima tik esant visoms būtinosioms jos sąlygoms: neteisėtiems veiksams, žalai (nuostoliams), priežastiniam ryšiui tarp neteisėtų veiksmų ir žalos (nuostolių) bei privalančio atsakyti subjekto kaltei. Skirtingai nei baudžiamojoje ar administracinėje teisėje, civilinėje teisėje asmens veiksmai gali būti pripažinti neteisėtais ne tik tais atvejais, kai šiais veiksmais pažeidžiamas tiesiogiai įstatyme įtvirtintas draudimas, bet ir tada, kai asmuo nevykdo ar netinkamai vykdo sutartyje numatytą pareigą ar net kai pažeidžia bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai, tenkančią visiems civilinių teisinių santykių dalyviams.²¹

Ir civilinė atsakomybė, ir materialinė atsakomybė numato, kad atsakomybės atveju negautos pajamos įskaitomos į žalos dydį.

²⁰ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 68 p.

²¹ 2002 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Ž.Š. v, AB "Lietuvos taupomasis bankas" Nr. 3K-3-390/2002, kat. 39.2.1; 39.2.3; 39.3; 60; 94.2.

Nepaisant to, kad civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę turi panašumų ir bendrų bruožų, būtina atkreipti dėmesį į skirtumus tarp šių dviejų atsakomybės rūšių.

Jeigu tam, kad atsirastų pagrindas taikyti civilinę atsakomybę, užtenka konstatuoti bendrųjų turtinės atsakomybės sąlygų buvimą (kaltė, žala, neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtų veiksmų), tai siekiant taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, nepakanka nustatyti tik minėtas bendras sąlygas, nes yra būtinos specialiosios sąlygos, būdingos tik materialinei atsakomybei darbo teisėje.

Šios specialiosios sąlygos yra dvi: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti bus detaliau nagrinėjamos kitame darbo pirmos dalies poskyryje).

Civilinėje teisėje galioja bendra taisyklė, kad žala turi būti atlyginama visiškai, tuo tarpu darbuotojų materialinė atsakomybė dažniausiai ribojama įstatymų nustatytais dydžiais.

Teisinėje literatūroje, kaip esminis skirtumas tarp civilinės atsakomybės ir kitų žalos kompensavimo būdų, yra nurodomas požymis, kad civilinė atsakomybė reiškia visišką padarytos žalos kompensavimą, o kitais žalos atlyginimo atvejais žala nėra visiškai kompensuojama. Tik civilinė atsakomybė padeda atlyginti padarytą moralinę žalą.²²

Materialinė atsakomybė skiriasi nuo civilinės atsakomybės pagal subjektus: materialinės atsakomybės subjektai darbo teisėje yra darbdavys ir darbuotojas, tuo tarpu civilinės atsakomybės atveju subjektų ratas žymiai platesnis - faktiškai bet kas, neteisėtai padaręs žalą bet kam, privalo šią žalą atlyginti.

Civilinės atsakomybės atveju žala atlyginama dviem būdais: savanoriškai arba ginčo tvarka.

Materialinės atsakomybės atveju kartu su dviem paminėtais išieškojimo būdais egzistuoja dar viena papildoma išieškojimo tvarka - žalos išieškojimas darbdavio rašytiniu nurodymu.

Atskleidžiant pagrindinius materialinės atsakomybės taikymo aspektus, lyginant su kitomis atsakomybės rūšimis, galima teigti, kad materialinės atsakomybės reglamentavimas turi savo specifinių bruožų ir skiriasi nuo kitų atsakomybės rūšių reglamentavimo.

Galima teigti, kad daugiausia bendrų bruožų materialinė atsakomybė turi su civiline atsakomybe, bet jų tapatinti negalima, nes egzistuoja ir esminių skirtumų tarp šių dviejų atsakomybės rūšių.

Visa tai duoda pagrindą daryti išvadą, kad materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška teisinė atsakomybės rūšis.

²² Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai: Jurisprudencija, 2004. t. 56(48), 63 p.

Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės normų taikymo aspektus, būtina išsamiau išanalizuoti darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindus, taikymo sąlygas ir šios atsakomybės rūšis.

1.3. Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, sąlygos, rūšys.

Darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai nurodyti Darbo kodekso 253 straipsnyje. Darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl:

- 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);
- 2) medžiagų pereikvojimo;
- 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės;
- 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;
- 5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo;
- 6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos;
- 7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti;
- 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.²³

LAT 2012 m. vasario 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012 nurodo, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas, padaro žalą kitam subjektui.²⁴

Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindai skirstomi į faktinius ir normatyvinius. Faktiniais laikoma būtinų juridinių faktų (atsakomybės sąlygų) visuma. Normatyviniais laikomi įstatymai ir kiti teisės šaltiniai, kuriais remiantis asmeniui taikoma teisinė atsakomybė.

Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas darbo teisėje yra tiesiogiai nurodytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 245 straipsnyje, kuriame numatyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.²⁵

Kaip matoma iš šio materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindo teisinio apibrėžimo, pagrindinė sąlyga minėtajai atsakomybei atsirasti yra teisės pažeidimas.

²³Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 253 str.

²⁴ 2012 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v UAB „Gilova“* Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.

²⁵Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 245 str.

Teisės pažeidimas yra neteisėta kalta veika (veikimas, neveikimas), kuria padaroma žala konkrečioms asmenims, kartu ir visuomenei apskritai.²⁶

Darbo kodekso 245 straipsnyje nekonkretizuojama, koks tai turi būti teisės pažeidimas, kad atsirastų teisinis pagrindas materialinės atsakomybės taikymui, bet galima daryti išvadą, kad minėtame darbo kodekso straipsnyje nurodytas materialinės atsakomybės pagrindas konstatuojamas tada, kai nustatoma šio teisės pažeidimo elementų – materialinės atsakomybės sąlygų, išvardytų Darbo kodekso 246 straipsnyje, – visuma.

Materialinės atsakomybės subjektais gali būti tiek fiziniai asmenys (dažniausiai darbuotojai), tiek ir juridiniai asmenys (įmonės, įstaigos, organizacijos ir pan.).

Darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygomis laikomi teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti darbuotojui materialinės atsakomybės teisės normas.

Darbo kodekso 246 straipsnyje numatytos tokios materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos:

- 1) padaroma žala;
- 2) žala padaroma neteisėta veika;
- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.²⁷

Šios sąlygos skirstomos į bendrąsias ir specialiąsias sąlygas. Bendrosios sąlygos - tai būtina prielaida turbinei atsakomybei atsirasti. Specialiosios sąlygos būtinos tam tikros rūšies turbinei atsakomybei atsirasti. Specialiosios sąlygos padeda atriboti civilinę deliktinę turtinę atsakomybę nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę.²⁸ Bendrosios materialinės sąlygos yra šios: a) reali žala; b) žalos padarymas neteisėta veika (veikimu, neveikimu); c) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; d) pažeidėjo kaltė.

Specialiosios atsakomybės sąlygos: a) pažeidėjas su nukentėjusia šalimi susijęs darbo teisiniu santykiu; b) žalos padarymas vykdant darbo pareigas.

Visos - ir bendrosios, ir specialiosios, sąlygos tarpusavyje yra glaudžiai susijusios ir bendrai sudaro vieningą teisės reiškinių - darbo teisės pažeidimą, kuris yra pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti.

²⁶ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. 355 p.

²⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 246 str.

²⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 348 p.

Siekiant visapusiškai suvokti materialinės atsakomybės esmę ir taikymo reglamentavimą, verta detaliau aptarti kiekvieną materialinės atsakomybės sąlygą.

a) *Žala*.

Žodis „žala“ reiškia tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu.²⁹

Darbo teisėje žala gali būti skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę. Padaręs turtinę žalą, darbuotojas turi atlyginti darbdavio patirtą tiesioginę žalą ir negautas pajamas.

Tiesioginiai nuostoliai pagal Darbo kodekso 257 straipsnį apima realią žalą, o netiesioginiai - tai negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs analogiškais aplinkybėmis tęsdamas savo veiklą. Tiesioginė, tikroji žala, suprantama kaip turto bendros vertės sumažėjimas.³⁰

Tiesioginė žala siejama su turto sumažėjimu arba sugadinimu, taip pat su papildomomis išlaidomis atsiradusiomis po žalos padarymo.

Darbo teisės normos numato ir neturtinės žalos atlyginimą, nors pačiame darbo kodekse specialių normų dėl neturtinės žalos atlyginimo išieškojimo tvarka nenumatyta. Darbo kodekso 250 straipsnyje numatyta, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu.³¹

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.³²

Neturtinė žala gali būti atlyginta tik iš dalies, nes neturtinių praradimų neįmanoma tiksliai išmatuoti pinigais. Taip pat ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas lemia dalinį darbuotojo patirtų nuostolių atlyginimą.

Neturtinės žalos atlyginimas atlieka kompensacinę funkciją, t.y. tikslas visų pirma yra kompensuoti nukentėjusiajam patirtus išgyvenimus, atlyginti padarytą žalą. Taip pat atliekama satisfakcijos bei prevencijos funkcija.

Neturtinė žala atlyginama tik pinigine kompensacija. Turtinė žala, priešingai nei neturtinė žala, gali būti kompensuojama įvairiais būdais: a) gali būti atlyginama sunaikinto turto verte; b)

²⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 348-349 p.

³⁰ ibid. 349 p.

³¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 250 str.

³² Lietuvos Respublikos Civilinis Kodeksas. Žin. 2000, Nr.74-2262, 6.250 str.

vietoj sunaikinto turto nukentėjusiajam galima perduoti tokios pat kokybės ir rūšies daiktą; c) jeigu turtas tik sužalotas, jis gali būti pataisytas arba jo pataisymo išlaidos atlygintos pinigais.³³

Koks iš šių išvardintų turtinės atsakomybės kompensavimo būdų turi taikymo pirmenybę, darbo kodeksas nereglamentuoja. Esant tokiai situacijai, būtina vadovautis teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principais, kurie įtvirtinti Darbo kodekso 35 straipsnyje bei Civilinio kodekso LR CK 1.5 straipsnio 1 dalyje.

b) *Neteisėta veika (veikimas, neveikimas).*

Neteisėta veika laikoma pagrindu žalai atsirasti, todėl, sprendžiant dėl darbuotojo materialinės atsakomybės, yra būtina nustatyti, ar atlikta veika yra neteisėta veika.

Veika laikoma neteisėta, kai asmuo savo elgesiu pažeidžia norminiuose aktuose nustatytas taisykles.

Darbo teisės norminiuose aktuose nekonkretizuojama, kokia veika konkrečiai priskiriama prie neteisėtos veikos, nėra išvardinti neteisėtos veikos požymiai.

Anot Tomo Bagdanskio, darbuotojo neteisėta veika - tai darbuotojo elgesys, dėl kurio pažeidžiamos jo darbo pareigos, nustatytos įstatymuose, darbo tvarkos taisyklėse, pareigybių aprašymuose, administracijos įsakymuose ir kituose aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojo darbą.³⁴

Jeigu darbuotojas neatlieka tam tikrų veiksmų, kuriuos turėjo atlikti pagal savo darbo veiklos pobūdį, tai ši veika laikoma neteisėta. Darbo kodekso 253 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, jeigu dėl darbuotojo kaltės jam patikėtas turtas buvo sugadintas, prarastas, jo vertė sumažėjo arba netinkamai buvo saugomos materialinės vertybės.³⁵

Atsižvelgiant į šią teisės normą, galima teigti, kad darbuotojas privalo tinkamai naudoti ir saugoti jam patikėtas materialines vertybes ir, jeigu darbuotojas neužtikrino šių materialinių vertybių apsaugos, jo veiksmai bus laikomi neteisėtais.

Kiekvienas darbuotojas turi tinkamai vykdyti jam pavestas darbo pareigas, bet ne kiekvienu atveju šių pareigų nevykdymas bus priskiriamas prie neteisėtos veikos, nes visada būtina atsižvelgti, ar darbuotojui pavesta pareiga yra teisėta.

Kai darbuotojas įpareigojamas daryti tai, kas yra draudžiama, tokios pareigos neatlikimas nebus vertinamas kaip neteisėta darbuotojo veika.

³³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 50p.

³⁴ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 98 p.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 253 str.

Neteisėta darbuotojo veika gali pasireikšti veikimu ir neveikimu. Veikimas - aktyvūs asmens veiksmai, pažeidžiantys nustatytas teises ir pareigas, o neveikimas sietinas su pasyviu pažeidėjo elgesiu, kai esant tam tikroms sąlygoms nesiimama priemonių užkirsti kelią žalai atsirasti.

Jeigu darbo santykių subjektas realiai galėjo atlikti savo pareigas, bet to nepadarė, toks neveikimas bus pripažintas neteisėtu.

Nagrinėjant darbuotojo neteisėtos veikos požymius, būtina paminėti ir aplinkybes, šalinančias veikos neteisėtumą: nenugalima jėga (*force majeure*); būtinas reikalingumas; būtinoji gintis.

Materialinė atsakomybė taikoma padarius teisės pažeidimą, todėl žala neatlyginama, jei padaroma teisėta veika. Darbo kodekse nedetalizuojami atleidimo nuo materialinės atsakomybės arba materialinės atsakomybės netaikymo atvejai.

Darbo teisinius santykius reglamentuoja ne tik darbo kodekso normos, bet ir kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, todėl atleidimo nuo materialinės atsakomybės arba materialinės atsakomybės netaikymo atveju taikomos Civilinio kodekso taisyklės.

c) *Nenugalima jėga.*

Tai neišvengiamas, nekontroliuojamas išorinis įvykis, kuris nebuvo ir negalėjo būti numatytas. Tai yra gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės), socialiniai reiškiniai (karai, riaušės, masiniai neramumai, netgi smurtiniai nusikaltimai), kuriems neprotinga priešintis.

Lemiamą reikšmę atleisti nuo atsakomybės šiuo pagrindu turi objektyvus asmens negalėjimas numatyti šių įvykių ir neturėjimas galimybės jų išvengti.³⁶

Kasacinio teismo praktikoje yra suformuluota nuostata, kad „nenugalimos jėgos“ atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės - jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*.³⁷

Galima daryti išvadą, kad siekiant atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės, taikant nenugalimos jėgos šalinančios darbuotojo veikos neteisėtumą aplinkybes, svarbią reikšmę turės ne tik nenugalimos jėgos aplinkybių konstatavimas, bet ir darbuotojo veiksmų įvertinimas nenugalimos jėgos metu.

d) *Būtinasis reikalingumas.*

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse būtinasis reikalingumas apibūdinamas kaip veiksmai, kuriais asmuo priverstas padaryti žalos dėl to, kad siekia pašalinti jam pačiam, kitiems asmenims ar jų teisėms, visuomenės ar valstybės interesams gresiantį pavojų, išvengdamas

³⁶ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 351p.

³⁷ Ibid.

gresiančios didesnės žalos atsiradimo žalą patyrusiam ar kitam asmeniui, jeigu žalos padarymas tomis aplinkybėmis buvo vienintelis būdas išvengti didesnės žalos.³⁸

Tam, kad būtų pašalintas asmens veikos neteisėtumas būtinojo reikalingumo pagrindu, būtina nustatyti ar pavojus buvo realus, neišvengiamas, nepašalinamas kitomis priemonėmis, taip pat, ar padaryta žala yra mažesne nei išvengtoji. Atleidžiant darbuotoją nuo materialinės atsakomybės būtinojo reikalingumo pagrindu svarbu nustatyti, ar darbuotojas neviršijo būtinojo reikalingumo ribų.

Būtinojo reikalingumo viršijimo atveju darbuotojas gali būti įpareigotas atlyginti visą ar dalį padarytos žalos.

e) *Būtinoji gintis.*

Tai veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsینimosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtinosios ginties ribos.³⁹

Būtinoji gintis, kaip ir būtinas reikalingumas, turi atitikti panašius požymius: kėsینimasis turi būti realus ir neišvengiamas, gynyba turi atitikti kėsینimosi pobūdį ir pavojingumą.

Būtinoji gintis nuo būtinojo reikalingumo skiriasi tuo, kad būtinojo reikalingumo atveju nėra užpuolimo elemento, be to, būtinojo reikalingumo atveju žala padaroma trečiajam asmeniui, o ne užpuolikai.⁴⁰

Taip pat pagrindu atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės gali būti nukentėjusio asmens veiksmai.

Darbo kodekso 247 straipsnyje numatyta, kad jeigu žalai atsirasti buvo sudarytos sąlygos dėl nukentėjusiojo kaltės (sužalojimo ir mirties atvejais ~ sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.⁴¹

Civilinis kodeksas nukentėjusiojo veiksmus, dėl kurių atleidžiama nuo atsakomybės, apibūdina, kaip veiksmus, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsirado ar padidėjo nuostoliai. Tai gali būti nukentėjusio asmens sutikimas, kad jam būtų padaryta žalos, arba rizikos prisiėmimas. Šis nukentėjusio asmens sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyviosioms

³⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žin., 2000, Nr.74-2262, 6.253 str.

³⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 102 p.

⁴⁰ Ibid 102 p.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr.64-2569,253 str. 247 str.

teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams.⁴²

Taikant darbuotojo atžvilgiu atleidimą nuo materialinės atsakomybės dėl nukentėjusiojo veiksmų, būtina vertinti visų aplinkybių visumą, dėl kurių kilo žala, kartu vertinant nukentėjusio asmens veikos požymius, jo asmens savybes.

Kalbant apie materialinės atsakomybės šalinančias aplinkybes, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad „atsakomybės netaikymas“ ir „atleidimas nuo atsakomybės“ yra skirtingos sąvokos.

Atsakomybės netaikymas apima visus atvejus, kai atsakomybė negali atsirasti (pavyzdžiui, kai nėra kaltės ar kitų būtinų atsakomybės sąlygų). Atleidimas nuo atsakomybės apima tik atvejus, kai yra atitinkamos atsakomybės sąlygos, tačiau atsakovas įrodo esant vieną pagrindų, dėl kurių jis visiškai arba iš dalies gali būti atleistas nuo atsakomybės.⁴³

Apibendrinant materialinę atsakomybę šalinančias aplinkybes, pabrėžtina, kad siekiant išvengti atsakomybės už padarytą žalą, asmuo turi įrodyti aplinkybes, kad padaryta žala yra pateisinama ir atsakomybė netaikoma.

Šiuo atveju galioja civilinio proceso kodekse įtvirtintas rungimosi principas reiškiantis, kad šalis turi įrodyti tas aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus.⁴⁴ Įrodinėjimo pareiga ir pagrindinis vaidmuo įrodinėjime tenka įrodinėjamų aplinkybių nustatymui suinteresuotoms šalims.

f) Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo.

Priežastinis ryšys – tai sąsaja ir priklausomybė tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusių žalingų padarinių. Priežastinis ryšys kartais sunkiai išvelgiamas, kadangi nei norminiuose aktuose, nei kur kitur nėra numatyta vienodų kriterijų, pagal kuriuos galima nustatyti to ryšio teisinį reikšmingumą. Priežastiniam ryšiui įrodyti būtina nustatyti: 1) asmuo turėjo teisinę

⁴² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žin. 2000, Nr.74-2262, 6.253 str.

⁴³ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Vilnius, 2008, 104 p.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Žin. 2002, Nr.36-1340, 12 str.

pareigą; 2) Ši pareiga buvo pažeista; 3) Pažeidimu padaryta žala; 4) Nėra kitų pašalinių aplinkybių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę.⁴⁵

Analizuojant priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo kaip materialinės atsakomybės sąlygą, atkreiptinas dėmesys, kad šiuolaikinėje teisėje egzistuoja keliolika daugiau ar mažiau populiarių priežastinio ryšio teorijų.

Kaip nurodo Tomas Bagdanskis, labiausiai pripažintos tiesioginio padarinio, adekvataus priežastinio ryšio ir lankstaus priežastinio ryšio teorijos; pastarąją dažniausiai vadovujamasi ir Lietuvoje.⁴⁶

Pagal tiesioginio padarinio teoriją asmuo yra atsakingas tik už tą žalą, kuri yra tiesioginis jo veiksmų padarinys. Atitinkamai žalą padaręs asmuo nėra ir negali būti atsakingas už netiesioginius arba šalutinius savo veiksmų padarinius.⁴⁷

Adekvataus priežastinio ryšio teorija numato, kad priežastinis ryšys egzistuoja tada, kai asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę.

Anot Valentino Mikelėno, ir tiesioginio, ir adekvataus priežastinio ryšio doktrinos turi būti tarpusavyje derinamos, siekiant konkrečioje byloje įgyvendinti teisingumą ir užtikrinti abiejų ginčo šalių - tiek ieškovo, tiek ir atsakovo teisėtų interesų pusiausvyrą.⁴⁸

Lankstaus priežastinio ryšio teorija yra atspindėta CK 6.249 straipsnio nuostatuose, kuriuose nurodoma, kad žala - tai asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų.

Piniginė žalos išraiška yra nuostoliai. Jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti, tai jų dydį nustato teismas. Jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais.⁴⁹

Tarp asmens neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti ir tiesioginis, ir netiesioginis priežastinis ryšys. Materialinė atsakomybė darbuotojo atžvilgiu bus taikoma tik tada, kai nustatyta, kad atsiradusi žala nulėmė darbuotojo neteisėtą veiką, tai reiškia, kad privaloma nustatyti, jog būtent dėl darbuotojo veiksmų atsirado žala.

Nereikalaujama, kad skolininko elgesys būtų vienintelė žalos atsiradimo priežastis; priežastinio ryšio konstatavimui užtenka įrodyti, kad skolininko elgesys yra pakankama, nors ir ne vienintelė priežastis. Tarp veikos ir pasekmių neturi būti per didelio atotrūkio.

⁴⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al., Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 352 p.

⁴⁶ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 206 p.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius, 1998, 244 p.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žin., 2000, Nr. 74-2262, 6.249 str.

Klausimas dėl netiesioginio priežastinio ryšio pripažinimo materialinės atsakomybės sąlyga darbo teisėje yra aktualus, nes šiuo klausimu teisės doktrinoje nėra vieningos nuomonės.

Teisiškai reikšmingu priežastiniu ryšiu paprastai laikoma tiesioginė neteisėtos veikos sąsaja su atsiradusia žala (pavyzdžiui, darbuotojas sulaužo stakles dėl to, kad pažeidė nustatytas darbo jomis technines taisykles). Tačiau Lietuvos darbo teisės doktrinoje ir netiesioginis priežastinis ryšys kartais yra teisiškai reikšmingas, pavyzdžiui tada, kai įstatyme numatoma, kad jis yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti.

Kai asmens padarytas pažeidimas sukelia tik abstrakčią neigiamų padarinių galimybę, galima išvelgti atsitiktinį priežastinį ryšį, kurio nepakanka materialinei atsakomybei atsirasti.⁵⁰

Apibendrinant priežastinio ryšio sąlygas materialinei atsakomybei atsirasti, galima prieiti prie išvados, kad priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti: tiesioginis - kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala. Tiesioginis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti; netiesioginis - kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę.⁵¹

Kadangi priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ne visada lengva nustatyti, ši materialinės atsakomybės atsiradimo sąlyga laikoma viena sudėtingiausių, taikant materialinę atsakomybę darbo santykių šalių atžvilgiu.

g) *Pažeidėjo kaltė.*

Darbo kodekse kaltės sąvoka neapibrėžta. Remiantis CK 1.1 straipsnio 3 dalies nuostata, kurioje numatyta, kad civilinio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų

⁵⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 353 p.

⁵¹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 207 p.

nereglamentuoja specialūs įstatymai, galima daryti išvadą, kad nustatant kaltės sampratą taikytinos CK normos.⁵²

CK 6.248 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.⁵³

Iki naujų Darbo ir Civilinio kodeksų įsigaliojimo, kaltė buvo suprantama subjektyviaja prasme, t.y. kaltė buvo suprantama kaip paties asmens vidinis įsitikinimas ir požiūris į daromą veiką.

Priimant dabartiniu metu galiojančius Darbo ir Civilinį kodeksus, kaltės sąvoka įgyja objektyviają prasmę, t.y. kaltė dabar traktuojama kaip asmens veiksmų išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus.⁵⁴

Kaltės suvokimo civilinėje teisėje objektyviają prasmę mini Valentinas Mikelėnas nurodydamas, kad civilinėje teisėje kaltė suprantama ir aiškinama objektyviai, t.y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus.⁵⁵

Atkreiptinas dėmesys, kad nepaisant civilinėje ir darbo teisėje kaltės suvokimo objektyviosios prasmės, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare nurodoma, kad kalte įprasta laikyti asmens elgesio, veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių - žalos atsiradimo psichinį santykį.⁵⁶

Atsižvelgiant į šį kaltės apibrėžimą galima daryti išvadą, kad darbo kodekso komentaro autoriai kalbę, kaip materialinės atsakomybės sąlygą, suvokia ne objektyviaja, bet subjektyviaja prasme, kas daugiau būdinga administracinei ir baudžiamajai teisei.

Galima nesutikti su tokia darbo kodekso komentaro autorių nuomone. Manytina, kad darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, nustatant darbo santykių šalies kalbę būtina vadovautis objektyviais kriterijais, t.y. atlikti asmens elgesio išorinį vertinimą pagal objektyvius elgesio standartus.

Tokiu atveju kaltė bus nustatyta, kai asmuo nesugeba elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis, ir teisinę reikšmę turės ne asmens požiūris į savo veiksmus ir jų padarinius, bet, ar atitinka jo elgesys objektyviems elgesio standartams.

Anot Tomo Bagdanskio, subjektyviosios kaltės sampratos perkėlimas į darbo teisę prieštarautų darbo teisės, kaip privatinės teisės šakos prigimčiai, pažeistų CK ir DK įtvirtintus

⁵² Ibid. 213 p.

⁵³ Lietuvos Respublikos civilinis Kodeksas. Žin. 2000, Nr. 74-2262, 6.248 str.

⁵⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P., et. al., Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 353p.

⁵⁵ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius, 1998, 245 p.

⁵⁶ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 358-359 p.

principus dėl visiško žalos atlyginimo, be to, nepagrįstai suvaržytų darbo santykių subjektų teises įrodinėjant kaltę.⁵⁷

Šios pozicijos laikosi ir LAT, kuris 2002 m. vasario 20 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-390/2002 pabrėžė, kad civilinės atsakomybės pobūdis yra labiau kompensacinis nei baudžiamasis, kaltė, kaip civilinės atsakomybės sąlyga, vertinama pagal objektyvius kriterijus - atitinkamo asmenų elgesio konkrečioje situacijoje standartus.⁵⁸

Kaltė tradiciškai skirstoma į dvi formas: tyčinę ir neatsargumą. Asmens veiksmai bus laikomi tyčiniais, kai asmuo sąmoningai siekė padaryti žalą arba sąmoningai leidžia jai atsirasti.

Neatsargumas skirstomas pagal laipsnį: didelį neatsargumą, kai nesilaikoma paprastų, visiems suprantamų elgesio taisyklių, ir paprastą neatsargumą, kai asmens neatsargumas paprasčiausiai pasireiškia kaip atsargumo, atidumo, uolumo ir rūpestingumo stoka.⁵⁹

Darbo teisėje paprastai egzistuoja mišri subjektų kaltė, teismų praktikoje paprastai nustatoma procentaliai bei atlyginama proporcingai.

Atkreiptinas dėmesys, kad kaltė ir jos formos darbo ir civilinėje teisėje neturi tokios didelės reikšmės, kaip administracinėje ar baudžiamojoje teisėje.

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

Ši materialinės atsakomybės atsiradimo sąlyga yra specialioji ir apima teisiškai reikšmingus aspektus: darbo teisinių santykių egzistavimą tarp šalių ir teisės pažeidimo padarymo laiką galiojant šiems santykiams.

Kaip nurodo Viktoras Tiažkijus, darbo teisinio santykio atsiradimo pagrindas visada yra tam tikras juridinis faktas. Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas gali būti bet kurie juridiniai faktai. Paprastai teisiniai darbo santykiai atsiranda iš juridinio fakto, vadinamo darbo sutartimi.⁶⁰

Kiekviena darbo sutartis yra pakankama sąlyga materialinei atsakomybei atsirasti. Jeigu žala buvo padaryta darbo teisinių santykių galiojimo metu, tai bus pagrindas taikyti materialinę atsakomybę. Net ir pasibaigus darbo santykiams, tuo atveju, jeigu žala buvo padaryta šių santykių galiojimo laikotarpiu, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę vis vien bus taikoma, jei yra visos kitos sąlygos tokiai atsakomybei atsirasti.

Nagrinėjant žalos atlyginimo klausimus, taikant materialinę atsakomybę pagal darbo teisę, kiek daugiau problemų kyla nelegalaus darbo egzistavimo atveju.

⁵⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 214 p.

⁵⁸ 2002 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Ž.Š. v, AB "Lietuvos taupomasis bankas" Nr. 3K-3-390/2002, kat. 39.2.1; 39.2.3; 39.3; 60; 94.2.

⁵⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al., Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 354 p.

⁶⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika, 1 tomas, Justitia, Vilnius, 2005. 114 p.

Pagal Darbo kodekso 98 straipsnio nuostatą nelegaliu darbu laikytinas darbas, dirbamas nesudarius darbo sutarties, nors ir egzistuoja visi darbo sutarties požymiai (darbuotojas išsipareigoja dirbti ir paklusti darbo tvarkai, o darbdavys suteikia darbuotojui sutartyje numatytą darbą, moka atlyginimą ir užtikrina saugias ir sveikas darbo sąlygas). Svarbu pabrėžti, kad pagal Darbo Kodekse išplėtotą koncepciją nelegalus darbas yra vertinamas daugiau faktiniu aspektu nei formaliu. Vadinasi, jei darbuotojas ir darbdavys nesudarė raštiškos darbo sutarties, bet susitarė dėl visų darbo sąlygų, toks darbas negalėtų būti laikomas nelegaliu.⁶¹

Darbdavio reikalavimo teisę darbuotojo atžvilgiu taikyti materialinės atsakomybės normas esant nelegalaus darbo santykiams gali būti grindžiama konstitucijoje įtvirtintų nuosavybės neliečiamybės principu, kuris apima ir teisę reikalauti žalos atlyginimo.

Galima daryti išvadą, kad net ir esant nelegalaus darbo santykiams, šių santykių šalys nepraranda galimybės reikalauti taikyti pažeidėjo atveju materialinę atsakomybę, nors praktiniu aspektu bus pakankamai sudėtinga įrodyti, kad darbo santykių šalys susitarė dėl visų išsipareigojimų ir jų laikėsi.

i) *žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.*

Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo neatliekamos arba netinkamai atliekamos darbo įstatymuose, darbo sutartyje, kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti veiksmai, susiję su darbu.⁶²

Šios materialinės atsakomybės sąlygos dėka materialinė atsakomybė pagal darbo teisę atribojama nuo kitų rūšių teisinės atsakomybės (civilinės, administracinės ir pan.).

Jeigu žala, padaryta veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų (civilinės, administracinės ir pan.) normas.⁶³

LAT pabrėžė, kad žala sveikatai yra padaryta darbuotojui atliekant darbo pareigas, jeigu ji padaroma: 1) organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbo pareigas ne darbo vietoje); 2) ne organizacijos teritorijoje, bet atliekant darbo pareigas ir jei draudėjas privalėjo sudaryti saugias darbo sąlygas; 3) kitais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų

⁶¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. t. al. Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 355 p.

⁶² Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje, Vilnius, 2008. 86 p.

⁶³ Nekrašas V.; Nekrošius I.; Davulis T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 360 p.

nurodytais atvejais, jeigu bus įrodyta, kad žala asmens sveikatai ar gyvybei padaryta einant darbo (tarnybinės) pareigas.⁶⁴ Tie patys kriterijai taikomi ir darbuotojo materialinės atsakomybės atvejais.

Žalos atsiradimas nesietinas su darbo veikla, jei darbuotojas dirbo savavališkai, be darbdavio žinios. Kai darbuotojas dirba su darbdavio žinia ne darbdavio interesais, žalos atsiradimas turi būti laikomas susijusiu su darbo veikla – darbdavys tokiu būdu prisiima riziką. Tais atvejais, kai darbuotojas be darbdavio žinios dirba jo interesais įmonėje – veika laikoma susijusia su darbo funkcijomis. Jei ne įmonėje – paprastai laikoma, kad nesusijusi.

Jei darbuotojas, vykdydamas darbo pareigas, padaro žalą tretiesiems (pašaliniais) asmenims, padarytą žalą jiems turi atlyginti darbdavys.⁶⁵

Apibendrinant galima teigti, kad sprendžiant klausimą dėl materialinės atsakomybės taikymo pagal darbo teisę, kiekvienu konkrečiu atveju būtina atsižvelgti į konkrečias faktines aplinkybes, į tai, ar žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Aptariant materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą ir sąlygas šiai atsakomybei atsirasti, svarbu nustatyti materialinės atsakomybės rūšį.

Materialinės atsakomybės rūšys darbo teisėje skirstomas pagal darbo teisės subjektus: darbuotojo materialinė atsakomybė ir darbdavio materialinė atsakomybė.

Darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui - darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui tuo atveju, jeigu darbuotojas neatliko jam pavestų pareigų arba kai darbuotojas savo darbo pareigas atliko netinkamai.

Darbdavio materialinė atsakomybė - darbdavio pareiga atlyginti darbuotojui žalą, kuri padaryta dėl darbdavio darbo pareigų neatlikimo arba kai darbdavys savo darbo pareigas atliko netinkamai.

Toks materialinės atsakomybės skirstymas pagal darbo santykių subjektus darbo teisėje turi svarbią reikšmę, nes darbdaviui ir darbuotojui taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės.

Atsižvelgiant į šio darbo tikslą, uždavinius bei tyrimo objektą, darbo eigoje detaliau bus aptariama darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimo specifika Lietuvos bei užsienio šalių darbo teisėje.

Darbo kodekse yra įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai (DK 253 straipsnis), kurie formuluojami kiekvienu atveju konkrečiai apibrėžiant materialinės žalos padarymo

⁶⁴ 1997 m. sausio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga, Teismų praktika. 1997. Nr. 5/6.

⁶⁵ Nekrašas V.; Nekrošius I.; Davulis T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2 360 p.

aplinkybes. Jie siejami su turto netekimu, sužalojimu, sugadinimu, sunaikinimu, pereikvojomu, su turėtomis išlaidomis ar kitokiu žalos padarymo būdu – dėl netinkamo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo.⁶⁶ Darbo kodekso 253 straipsnyje numatytas darbuotojų materialinės atsakomybės sąrašas yra pavyzdinis ir tai reiškia, kad šis sąrašas yra negalutinis ir darbuotojo atžvilgiu materialinė atsakomybė gali būti taikoma ir už kitų darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimą.

Darbo kodeksas darbuotojų materialinę atsakomybę skirsto į visišką materialinę atsakomybę ir ribotą materialinę atsakomybę. Šis skirstymas pagrįstas darbuotojo maksimaliu atlyginamos žalos dydžiu.

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė, t. y. pagal ją abi šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi tam tikras teises ir pareigas.⁶⁷

Šio kodekso 255 straipsnyje numatytos darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sąlygos tuo atveju, kai darbuotojas privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą: 1) žalą, padarytą tyčia; 2) žalą, padarytą jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žalą, padarytą darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žalą, padarytą prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žalą, padarytą kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žalą, padarytą neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.⁶⁸

Kadangi šio darbo tema yra ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė, detaliau bus nagrinėjama būtent ši darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis.

Ribotoji darbuotojo materialinės atsakomybės rūšis paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato visiškos materialinės atsakomybės rūšies, kuri taikoma Darbo kodekso 255 straipsnio pagrindu.

⁶⁶ 2005 m. kovo 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v R. V. Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

⁶⁷ 2007 m. vasario 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v J.S., Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr.64-2569, 255 str.

Darbo kodekso 254 straipsnyje nurodyta, kad ribotos materialinės atsakomybės atveju darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą padarytą žalą, tačiau ne daugiau kaip trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžių.⁶⁹

Taikant darbuotojo atžvilgiu ribotą materialinę atsakomybę, siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus. Tuo derinimu grindžiamas darbuotojų atsakomybės ribojimas.

Ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės paskirtis - saugoti darbuotoją nuo pernelyg didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėles žalos padarymą, nėra labai sunkus.⁷⁰

Kadangi darbdavys turi pareigą organizuoti darbą, jam, o ne darbuotojui, paprastai būdinga padidėjusi rizika dėl nepalankių padarinių.

LAT 2000 m. birželio 22 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-649/2000 nurodo darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės teisinį pagrindą. Kasacinis teismas konstatavo, kad valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises.

Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Todėl darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą, darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo.⁷¹

Kaip pažymėjo Tomas Bagdanskis, remiantis Lietuvos teismų praktikos analize, galima teigti, kad teismai pripažįsta darbuotoją esant silpnesniąja darbo santykio šalimi, todėl remdamiesi darbdaviui priskiriama gamybos rizika, darbuotojo turtine padėtimi, kaltės forma, protingumo bei teisingumo principais, taip pat siekdami išvengti nepriimtinių ir sunkių padarinių, kurie galimi dėl atsakomybės taikymo (CK 6.251 straipsnis), riboja darbuotojų materialinę atsakomybę nepriklausomai nuo darbo kodekse įtvirtinto visiško žalos atlyginimo principo.⁷²

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr. 64-2569, 254 str.

⁷⁰ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 385p.

⁷¹ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus, Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4.

⁷² Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 151 p.

Darbo teisės teoretikų darbuose taip pat teigiama, kad darbuotojas ekonominiu požiūriu yra silpnesnis darbo teisinių santykių subjektas, todėl reikia visapusiškai jį ginti ir riboti darbuotojų materialinę atsakomybę.⁷³

Darbo kodekse numatyta dviejų rūšių ribota materialinė atsakomybė: bendroji taisyklė - materialinė atsakomybė iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (darbo kodekso 254 straipsnis); taip pat numatyta ir materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio (darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalis).

Paprastai, nustatant darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės taikymo pagrindą, jo atžvilgiu taikoma ribota iki 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių materialine atsakomybė.

Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.⁷⁴

Šiame įstatymo straipsnyje kalbama ne apie visus darbuotojus, bet apie turinčius tam tikrų įgaliojimų atlikti vienus ar kitus veiksmus streiko atveju, todėl jų atsakomybė yra didesnė ir skaičiuojama ne pagal vidutinį pareiginių algų dydį.⁷⁵

Nustatant darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą, taikymo sąlygos ir šios atsakomybės rūšys, reikia išanalizuoti kaip nustatomas žalos dydis ir kokia yra nuostolių atlyginimo tvarka.

1.4. Žalos dydžio nustatymas ir atlyginimo tvarka.

Atlygintino žalos dydžio nustatymą reglamentuoja Darbo kodekso 257 straipsnis, kuriame nurodoma, kad žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos ir žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius). Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kuri darbdavys regresu teise igijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.⁷⁶

Atlygintinio žalos dydžio nustatymą ir žalos išieškojimo tvarką reglamentuojančios normos yra procesinio pobūdžio. Darbuotojo padarytos žalos dydį turi pagrįsti ir įrodyti darbdavys.

⁷³ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(2). 53 p.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Žin., 2002, Nr.64-2569, 85 str.

⁷⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al., Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 355 p.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr.64-2569, 257 str.

Nustatant negautų pajamų dydį reikėtų turėti galvoje ne tas pajamas, kurias darbdavys tikėjosi, planavo gauti, o tas, kurias jis gaudavo analogiškais aplinkybėmis.⁷⁷

Padarius žalą tyčia, turi būti išmokama visa žala, į kurią įeina tiesioginiai nuostoliai, negautos pajamos, turėtos papildomos išmokos.

Kadangi teisės doktrinoje bei kasacinio teismo praktikoje darbuotojas laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, taikant materialinę atsakomybę, atlygintinos žalos dydis gali būti mažinamas dėl darbuotojo sunkios turtinės padėties, ypač jei tai siejama su nelaimingais atsitikimais, lėmusiais tokią atsakovo padėtį. Sumažinti atlygintinos žalos dydį gali tik ginčą nagrinėjantis organas, t.y. darbo ginčų komisija arba teismas, taip pat žalą patyręs darbdavys.⁷⁸

Esant grupės materialinei atsakomybei, neatsižvelgiant į vieno grupės nario kaltės laipsnį ar dirbtą laiką (esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai), sumažinus vienam dalyviui atlygintinos žalos dydį dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas atitinkamai padidinti atlygintiną žalą kitiems tos grupės dalyviams.⁷⁹

Išsiaiškinus atlygintinio žalos dydžio nustatymo tvarką, reikia nustatyti, kokia egzistuoja žalos išieškojimo tvarka.

Darbdavio ar darbuotojo vengimas atlyginti padarytą žalą sukelia ginčo dėl žalos atlyginimo atsiradimą. Ginčai dėl materialinės atsakomybės – ginčai dėl vieno darbo teisinio santykio subjekto kitam padarytos žalos, atsiradusios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo, dėl kitų teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, taikymo.⁸⁰

Žalos atlyginimo sistema veikia dviem lygiais: ikiteisminis ginčų nagrinėjimas ir nagrinėjimas teismine tvarka.

Skirtinga žalos atlyginimo tvarka taikoma, kai atlyginama darbuotojo darbdaviui padaryta žala ir kai atlyginama darbdavio padaryta žala darbuotojui. Šie du aspektai lemia ginčų dėl žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo nagrinėjimo ypatumus.⁸¹

Žalos atlyginimas pagal išreiškimo valią taip pat gali būti dvejopas: savanoriškas ir priverstinis. Darbuotojas padarytą žalą (jos dalį) gali atlyginti gera valia, nesvarbu, kuri materialinės atsakomybės rūšis: ribotoji ar visiška yra taikoma.⁸²

⁷⁷ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. et. al. Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 370 p.

⁷⁸ Ibid. 370 p.

⁷⁹ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 402 p.

⁸⁰ Dabulskytė G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė. 2008/68, 86 p.

⁸¹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 278 p.

⁸² Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 402 p.

Dažniausiai žala atlyginama pinigais, kurie gali būti išskaičiuojami iš darbuotojo darbo užmokesčio arba tam tikras lėšas darbuotojas sumoka į darbdavio kasą.

Susitaręs su darbdaviu dėl žalos atlyginimo natūra, darbuotojas gali atlyginti žalą kitu lygiaverčiu turtu arba pataisyti sugadintą daiktą.

Jei darbuotojas, padaręs žalą, neatlygina jos gera valia, žala, neviršijanti jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokia priverstinė žalos atlyginimo tvarka gali būti taikoma neatsižvelgiant į materialinės atsakomybės pobūdį: ribotoji ar visiška atsakomybė; individuali ar grupės (kolektyvinė) materialinė atsakomybė.⁸³

Darbdavio rašytiniu nurodymu žala atlyginama tik iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio toje darbovietėje. Šiuo atveju atlyginti žalą iš darbuotojui priklausančio turto neleidžiama.

Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei: 1) atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį; 2) darbdavys praleidžia nustatytą vieno mėnesio terminą; 3) žalą padaręs darbuotojas nutraukė darbo teisinius santykius su darbovieta ir nėra jam apskaičiuoto ir neišmokėto darbo užmokesčio.⁸⁴

Kai darbdavys ir darbuotojas nesusitaria dėl žalos atlyginimo dydžio ir būdo (natūra arba pinigais), taikomas priverstinis žalos atlyginimo būdas.

Darbo kodekso 286 straipsnyje nurodyta, kad individualius darbo ginčus nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas.⁸⁵

Darbo kodekso normos nenumato, kad darbo ginčai dėl materialinės atsakomybės taikymo nagrinėjami tiesiogiai teisme, todėl galima daryti išvadą, kad darbuotojas prieš kreipdamasis į teismą dėl materialinės atsakomybės taikymo darbdavio atžvilgiu privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją, kaip privalomą pirminį organą. Kreipimasis į darbo ginčų komisiją sustabdo išieškojimo procedūrą.

Darbuotojui suteikiamas trijų mėnesių terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją. Šis terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kai jis sužinojo apie darbdavio rašytinį nurodymą išskaityti iš darbo užmokesčio pinigus žalai atlyginti. Jeigu darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos gali jį apskusti apylinkės teismui.

⁸³ Ibid. 403 p.

⁸⁴ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 405 p.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Žin., 2002, Nr.64-2569, 286 str.

Be to, į apylinkės teismą darbuotojas gali kreiptis, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba ji neišsprendė ginčo per keturiolika dienų nuo prašymo gavimo dienos, taip pat kai darbo ginčų komisijos šalys nesusitarė.

Tiesiogiai į teismą buvęs darbuotojas gali kreiptis tada, kai darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai yra nutrūkę. Jeigu darbuotojas kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčų komisiją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į komisiją darbuotojas kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos.⁸⁶

Darbo ginčų komisija turi kompetenciją nagrinėti ne tik darbdavio darbuotojui padarytos žalos atlyginimo klausimus, bet ir ginčus dėl darbuotojo darbdaviui padarytos žalos, tačiau tik tuo atveju, kai darbuotojas skundžia įsakymą dėl išskaitų atlyginti žalai, neviršijančiai vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio.⁸⁷ Darbdaviui nesuteikiama teisė apskūsti darbo ginčų komisijos priimto sprendimo.

Teisė inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje suteikiama tik darbuotojui (Darbo kodekso 296 straipsnis), todėl darytina išvada, kad kai žala padaroma darbdaviui, toks ginčas tiesiogiai nagrinėjamas teisme ir darbdaviui nereikia kreiptis į darbo ginčų komisiją.⁸⁸

Nagrinėjant teismine tvarka bylas, kilusias iš darbo teisinių santykių, šiems procesams taikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse numatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, bet civilinio proceso kodekso 410 straipsnyje numatyta, kad ginčams dėl žalos atlyginimo darbo bylų nagrinėjimo ypatumai netaikomi.⁸⁹

Galima pritarti Tomo Bagdanskio išsakytai pozicijai, kad motyvai, kuriais remiantis net ir darbuotojų inicijuotos iš darbo teisinių santykių kylančios žalos atlyginimo bylos, nagrinėjamos pagal bendrąsias proceso taisykles, lieka neaiškūs.

Materialiosios teisės normos pritaikytos ginti darbuotojų interesus dėl žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo, todėl atitinkamų taisyklių įtvirtinimas procesinėse teisės normose būtų logiškas ir pateisinamas.⁹⁰

Šiuo metu įstatymo lygmeniu nenustatomos jokios specialios ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimo teisme taisyklės, kurios užtikrintų darbuotojams papildomas garantijas tinkamai

⁸⁶ Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2, 405 p.

⁸⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 284 p.

⁸⁸ Ibid 280 p.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Žin. 2002, Nr.36-1340, 410 str.

⁹⁰ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 286-287 p.

naudotis savo procesinėmis teisėmis. Darbuotojų interesų užtikrinimo aspektų palyginus materialiosios ir procesinės teisės normas konstatuotina jų disproporcija.⁹¹

Kalbant apie visą darbo ginčų sistemą Lietuvos darbo teisėje, galima sutikti su Daivos Petrilaitės išsakyta pozicija, kad Lietuvos įstatymų leidėjas yra labai nenuoseklus reglamentuodamas darbo ginčų sistemą ir nustatydamas atskirų ginčų rūšių sąvokas. Šis nenuoseklumas neišvengiamai turėjo įtakos ir kuriant procesines bei procedūrinės darbo ginčų nagrinėjimo taisykles.⁹²

Darbo teisėje, atvirkščiai nei civilinėje teisėje, yra įtvirtinta darbuotojo nekaltumo prezumcija – paprastai darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys. Tik išimtiniais atvejais, kuriems priklauso ir visiška materialinė darbuotojo atsakomybė, yra preziumuojama darbuotojo kaltė.⁹³

Teismas, taikantis materialinę atsakomybę, kiekvienu konkrečiu atveju turi vertinti visas aplinkybes, buvusias žalos atsiradimo pagrindu, teismas turi atsižvelgti į šalių turtinę padėtį, nes materialinės atsakomybės taikymas turi atitikti šios atsakomybės rūšies keliamiems tikslus - darbo santykių šalių interesų pusiausvyros užtikrinimą, sunkių ir nepriimtinių padarinių vengimą.

Atsižvelgiant į tai, kad pagal LAT formuojamą teismų praktiką, kurioje darbuotojas laikomas silpnesniąja darbo santykiu šalimi, galima daryti išvadą, kad teismas, nagrinėdamas ginčą dėl žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimą, turi pareigą nustatyti ir priteisti tokio dydžio žalos atlyginimą, kuris būtų pagrįstas išsamiu ir visapusišku žalos atsiradimo aplinkybių įvertinimu, atsižvelgiant ir pripažįstant darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykio šalies, statusą.⁹⁴

Materialinės atsakomybės institutas (taip pat ir šios atsakomybės rūšis - ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė) egzistuoja ne tik Lietuvos darbo teisėje, bet ir kitų šalių teisės sistemose, todėl siekiant visapusiškai iširti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės taikymo ypatumus bei norint nustatyti specifinius bruožus būdingus šiai atsakomybei pagal Lietuvos Respublikos darbo teisę, turi prasmę palyginti Lietuvos ir kitų šalių darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės teisinį reglamentavimą.

⁹¹ Ibid. 331 p.

⁹² Petrylaitė D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje: Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110) ISSN 1392-6195, 54 p.

⁹³ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus*, Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4.

⁹⁴ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 296 p.

2. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS IR UŽSIENIO VALSTYBIŲ TEISĖS SISTEMOJE; LYGINAMIEJI ASPEKTAI.

2.1. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos ir kitose Europos Sąjungos valstybių teisės sistemoje; lyginamieji aspektai.

2004 metais Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą (toliau ES), Lietuvos teisės sistemoje (taip pat ir darbo teisėje) įsigaliojo ES teisės viršenybės principas. Darbo kodekso 3 straipsnyje numatyta, kad ES teisės normos yra mūsų šalies darbo teisės šaltiniai.⁹⁵

ES teisė tiesiogiai sukūrė teises ir pareigas ne tik valstybėms, tačiau ir individualiems teisės subjektams. ES teisės normos yra tiesioginio taikymo ir taikomos tiek subjektų santykiams su valstybe (tiesioginis vertikalus Sąjungos teisės veikimas), tiek ir jų santykiams tarpusavyje (tiesioginis horizontalus veikimas).

Nepaisant to, kad ES teisė tapo Lietuvos teisės sudėtine dalimi, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę reglamentuojančias normas įvairiose ES šalyse nesuvienodinta ir šios atsakomybės taikymo reglamentavimas skiriasi.

Kaip nurodo Tomas Bagdanskis, Europos Sąjungos teisės aktų darbo teisės klausimais analizė leidžia teigti, kad darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės Europos Sąjungos institucijų teisės aktai detalčiai nereglamentuoja - tai yra palikta valstybių narių kompetencijai.⁹⁶

Atkreiptinas dėmesys, kad ES senbuvių šalių (pvz., Vokietijos, Belgijos, Anglijos, Prancūzijos, Švedijos) teisės sistemose priešingai negu Lietuvos darbo teisės doktrinoje bei teismų praktikoje materialinė atsakomybė neišskiriama kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, bet laikoma viena iš bendrosios civilinės atsakomybės rūšių.⁹⁷

Vokietijoje, Prancūzijoje ir kitose vakarų Europos valstybėse darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai reguliuojami civilinės teisės normomis, darant kai kurias išimtis, susijusias su žalos, padarytos einant darbinės pareigas, specifika.⁹⁸

Kadangi materialinė atsakomybė minėtose ES šalyse nelaikoma savarankiška atsakomybės rūšimi, šių šalių darbo teisės sistemose taikoma tik drausminė atsakomybė. Nepaisant to, kad materialinė atsakomybė minėtose ES šalyse suvokiama, kaip civilinės rūšis, o Lietuvoje - kaip

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin. 2002, Nr.64-2569, 3 str.

⁹⁶ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 45 p.

⁹⁷ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. 277 p.

⁹⁸ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(2). 52 p.

savarankiška atsakomybės rūšis, bendra materialinės atsakomybės samprata ir bruožai Lietuvoje ir kitose ES šalyse yra panašūs.

Lietuvoje ribotoji darbuotojų materialinė atsakomybė suprantama kaip atsakomybė, kurios dydis ribojamas tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu.

Skirtingose ES valstybėse ribota darbuotojų materialinė atsakomybė reguliuojama įvairiais būdais: 1) nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį; 2) ribotą atsakomybę taikant visais atvejais, išskyrus darbuotojo tyčinį arba didelį neatsargumą; 3) ribotą atsakomybę nustatant kolektyvinėse sutartyse; 4) ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio dydį.⁹⁹

Siekiant išsamiau išnagrinėti pagrindinius darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės taikymo skirtumus ir panašumus įvairiose ES šalių teisinėse sistemose, lyginant su ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymu Lietuvoje, šiame darbe bus lyginamas materialinės atsakomybės normų taikymas Lietuvoje ir kai kuriose konkrečiose ES šalyse.

Lyginamajai analizei iš Europos Sąjungos šalių pasirenkamos trys valstybės: Vokietija, Didžioji Britanija (Anglija) ir Latvija. Toks pasirinkimas paremtas tokiais motyvais: Vokietija yra Europos Sąjungos senbuvė, jos teisinė sistema priklauso „kontinentinei“, „romanų-germanų“ teisinei sistemai, kuriai priklauso ir Lietuva, šios valstybės teisinės sistemos įtaka (ypač civilinėje teisėje) mūsų šalies teisinei sistemai yra neabejotina, todėl Lietuvos ir Vokietijos teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų materialinės atsakomybės taikymą, palyginimas yra aktualus.

Didžioji Britanija (Anglija), kaip ir Vokietija, yra viena Europos Sąjungos senbuvė, bet jos teisinė sistema skiriasi nuo Europos Sąjungos kontinentinių valstybių (taip pat ir Vokietijos bei Lietuvos) teisinės sistemos, todėl Anglijos materialinės atsakomybės normų taikymo palyginimas su mūsų šalies materialinės atsakomybės reglamentavimu bus naudingas bendrame šio tyrimo kontekste.

Latvija yra mūsų šalies kaimynė, kurios teisės sistema kaip nepriklausomos valstybės pradėjo formotis praktiškai vienu metu su Lietuva. Atskaitos taškas abiejose valstybėse buvo praktiškai vienodas – įstatymai, priimti sovietiniais laikais, kurie darbo teisėje buvo konstruojami pagal unifikotą pavyzdį, atitinkantį Tarybinių Socialistinių Respublikų Sąjungos (toliau TSRS) ir tarybinių respublikų darbo teisės pagrindus.

Atsižvelgiant į esamas aplinkybes, tikėtina, kad šių dviejų kaimyninių valstybių materialinės atsakomybės normų palyginimas bus aktualus šiame tyrime.

⁹⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 148 p.

a) *Materialinės atsakomybės normų taikymas Lietuvoje ir Vokietijoje.*

Kaip jau buvo minėta, Vokietijoje materialinė atsakomybė reglamentuojama ne darbo teisės normomis kaip Lietuvoje, bet civilinės teisės normomis ir nelaikoma atskira teisinės atsakomybės rūšimi.

Ir Lietuvoje, ir Vokietijoje turiniai santykiai reguliuojami pagal civilinio kodekso normas, todėl nepaisant to, kad Lietuvoje materialinės atsakomybės taikymas vyksta pagal darbo teisės normas, Lietuvos darbo teisėje numatytos materialinės atsakomybės reglamentavimo normos daugelyje atveju yra blanketinės ir nukreipia į civilinės teisės normas.

Kaip jau buvo minėta, vienu pagrindinių materialinės atsakomybės taikymo teisiniu pagrindu yra konstitucinis nuosavybės neliečiamumo principas, nes pažeidus šį principą atsiranda galimybė taikyti materialinės atsakomybės normas.

Vokietijos Konstitucijos 14 straipsnyje numatyta, kad nuosavybės teisės yra garantuotos. Jų turinys ir ribos nustatomos įstatymu. Ginčai dėl kompensacijos prarandant nuosavybės teises sprendžiami teismo tvarka.¹⁰⁰

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, taip pat kaip ir Vokietijos Respublikos konstitucijoje, konstatuojama, kad nuosavybė neliečiama ir nuosavybės teises saugo įstatymai.¹⁰¹

Matyti kad, abiejose valstybėse nuosavybės neliečiamybė yra garantuota pagrindiniame valstybės įstatyme – Konstitucijoje, bet materialinė atsakomybė už šios konstitucinės teisės normos pažeidimą skiriama abiejose valstybėse pagal skirtingas teisės normas: Vokietijoje - pagal civilinės teisės normas, Lietuvoje - pagal darbo teisės normas.

Darbuotojų ribotoji materialinė atsakomybė pripažįstama ir Lietuvos, ir Vokietijos teisės sistemoje, bet Lietuvos darbo teisėje šios materialinės atsakomybės rūšys reglamentuojamos normatyviniu pagrindu darbo kodekse, tuo tarpu Vokietijos teisės sistemoje ribotoji darbuotojų civilinė atsakomybė taikoma kaip išimtis iš bendro civilinio visiškos žalos atlyginimo principo. Vokietijoje darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimo pagrindas numatytas Vokietijos civilinio kodekso 254 straipsnyje, kuriame numatomas bendras civilinės atsakomybės ribojimo pagrindas - nukentėjusiosios šalies neatsargumas (*ang. contributory negligence*).¹⁰²

Pagal Lietuvos darbo kodekso normas, darbuotojo materialinė atsakomybė ribojama nustatytą maksimalių atlygintinos žalos dydžių (pagal darbo kodekso 254 straipsnį ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių).

¹⁰⁰ The Constitution of Germany, [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą www.constitution.org/cons/germany.txt.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014, 23 str.

¹⁰² German civil code, [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą www.gesetze-im-internet.de, Section 254.

Vokietijos teisės aktai nenumato maksimalios darbuotojo materialinės atsakomybės ribos, bet pagal šios šalies civilinę teisę visiška materialinė atsakomybė taikoma tik tuo atveju, jeigu žala padaroma tyčia arba dėl didelio neatsargumo ir šie klausimai daugiausia sprendžiami vadovaujantis darbuotojo kaltės formomis.¹⁰³

Vokietijos teisės doktrina pripažįsta nuomonę, kad teisinio reguliavimo prasmė ir tikslas visų pirma yra apsaugoti darbuotoją nuo reikalavimų, kurių negalės įvykdyti ir dėl kurių jis gali būti sužlugdytas materialiai.¹⁰⁴

Vokietijos civilinės teisės normos numato galimybę šalims susitarti dėl turinės atsakomybės sąlygų, bet jeigu žala padaryta tyčia susitarimas dėl atleidimo nuo atsakomybės negalimas.¹⁰⁵

Vokietijos civilinėje teisėje, priešingai negu Lietuvos darbo kodekse, nenumatytas sąrašas atvejų, kada darbuotojo atžvilgiu turi būti taikoma materialinė atsakomybė.

Skirtingai nei Lietuvoje, Vokietijoje darbuotojų atsakomybės ribojimas išimtinai siejamas su darbuotojų kaltės formomis, o ne su atlyginimo dydžiu.¹⁰⁶

Pagrindinės taisyklės materialinės atsakomybės taikyme Vokietijoje suformuluoja teismų praktiką.¹⁰⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad Vokietijos teismų praktikoje pirminis atsakomybės atsiradimo kriterijus yra asmens veiksmų ar neveikimo neteisėtumas. Atsižvelgiant į padarytą žalą ir darbo pobūdį, darbuotojo atsakomybė ribojama: kuo darbas pavojingesnis ir darbuotojo kaltė mažesnė, tuo didesnė tikimybė, kad darbuotojas neatsakys už padarytą žalą, bet jis visada atsakys, jei veikė tyčia.¹⁰⁸

Apžvelgus Lietuvos ir Vokietijos ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo ypatumus, galima apibendrinti pagrindinius dviejų šalių darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo skirtumus: a) Lietuvoje darbuotojo materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas numatytas darbo kodekse, o Vokietijos teisės sistema reglamentuoja darbuotojo atsakomybę pagal civilinio kodekso normas. b) Lietuvos darbo teisėje darbuotojo atsakomybė aiškiai paskirstyta į visišką ir ribotą atsakomybę, Vokietijos teisės normatyviniai aktai tokio skirstimo nenumato. c) Vokietijoje darbuotojo atsakomybė ribojama, atsižvelgiant visų pirma į jo veiksmų ar neveikimo neteisėtumą. d) Lietuvoje visada prireziumuojama ribotoji darbuotojo materialinė atsakomybė, išskyrus atvejus, kai taikoma visiška materialinė atsakomybė, kurios

¹⁰³ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(2). 53 p.

¹⁰⁴ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008, 36 p.

¹⁰⁵ German civil code, [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą www.gesetze-im-internet.de, Section 276.

¹⁰⁶ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 232 p.

¹⁰⁷ Ibid p. 148.

¹⁰⁸ Ibid. p.231.

sąlygos išvardintos darbo kodekso 255 straipsnyje. e) Lietuvoje nustatoma darbuotojo materialinės atsakomybės didžio riba (iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių), Vokietijoje tokių atsakomybės didžio ribų norminiai teisės aktai nenumato ir darbuotojo atsakomybės ribojimas priklauso nuo kaltės formos.

b) Materialinės atsakomybės normų taikymas Lietuvoje ir Anglijoje.

Anglijoje, kaip ir Vokietijoje, materialinė atsakomybė nelaikoma savarankiška atsakomybės rūšimi ir priskiriama prie bendrosios civilinės atsakomybės rūšių (*ang. civil liability*).

Kaip ir Lietuvoje, turtinės atsakomybės teisinis santykis Anglijoje gali susiklostyti tik tarp darbo santykių šalių, t.y. darbdavio ir darbuotojo.

Darbuotojo civilinės atsakomybės pagrindai Anglijoje suformuluoti 1978 m. Civilinės atsakomybės įstatyme (*angl. Civil Liability (Contribution)*).

Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyta, kad bet kuris asmuo yra atsakingas už padarytą žalą kitam asmeniui ir nukentėjusysis gali sugrąžinti patirtus nuostolius iš bet kurio asmens, atsakingo už padarytą žalą.¹⁰⁹

Atkreiptinas dėmesys, kad Anglijos teisės norminiuose aktuose darbuotojų ribotosios civilinės atsakomybės teisiniai pagrindai nėra reglamentuoti.

Vadovaujantis bendromis civilinės atsakomybės normomis, įtvirtintomis 1978 m. Anglijos civilinės atsakomybės įstatyme, darbdavys, atlyginęs darbuotojo veiksmais padarytą žalą, turi atgręžtinio reikalavimo teisę į patirtų išlaidų kompensavimą.¹¹⁰

Tokie atvejai praktikoje pasitaiko retai ir dažniausiai darbdaviui padarytą žalą dėl darbuotojo veiksmų atlygina ne pats darbuotojas, bet draudimo kompanijos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas žalą padarė tyčia ar dėl apgaulės, siekdamas pasipelnyti.

Galima daryti išvadą, kad darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimas yra tiesiogiai susijęs su kaltės laipsniu.

Anglijoje laikomasi nuomonės, kad darbdavys turi pareigą atlyginti dėl darbuotojo kaltės padarytą žalą, nes tokia darbdavio pareiga išplaukia iš darbo sutartinių santykių prigimties, nes darbuotojas savo darbo veikloje vadovaujasi darbdavio nurodymais, rūpestingai atlikdamas savo pareigas.

¹⁰⁹ Civil Liability (Contribution) Act 1978, [žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/47/schedule/2>.

¹¹⁰ Ibid.

Anglijoje istoriškai susiklostė, jog darbdavys buvo atsakingas tik už tiesiogiai jo įdarbintų asmenų įsipareigojimų neatlikimą.¹¹¹

Anglijos teismų praktika vadovaujasi verslo įmonės rizikos netiesioginės atsakomybės teorija ir šios teorijos pagrindu laikoma, kad verslo įmonės veikla yra būtinai susijusi su rizika ir nuostoliais, todėl verslas pagrįstai turi prisiimti atsakomybę už nuostolių kompensavimą nukentėjusiam asmeniui.

Nagrinėjant darbuotojų materialinės atsakomybės teisinį reglamentavimą Anglijoje, atkreiptinas dėmesys į tai, kaip šioje šalyje veikia darbo ginčų nagrinėjimo sistema. Šioje šalyje valstybinės įstaigos ištraukia į darbo ginčų nagrinėjimą tik po to, kai nepavyko išspręsti darbo ginčą derybų būdu neteisimine tvarka.¹¹²

Tarpininkavimo funkcijas atlieka sutaikymo ir arbitražo konsultacinė taryba. Nepavykus šalims susitaikyti, tarnyba gali skirti vieną arba keletą asmenų (ne iš tarnybos darbuotojų) tarpininkauti siekiant išspręsti darbo ginčą.¹¹³

Kaip nurodo rusų teisės mokslininkas I. J. Kiseliovas, visose Vakarų šalyse ginčai (kolektyviniai ir individualūs) nagrinėjami teismuose. Specializuoti darbo teismai funkcionuoja Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Šveicarijoje, Švedijoje, Norvegijoje, Suomijoje.¹¹⁴ Anglijoje teismų precedentai suformuoja darbdavio ir darbuotojo atsakomybės taisykles, bet atsiradusius 20 amžiuje darbo teisiniuose santykiuose naujus deliktus (pvz., dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo) reglamentuoja įstatymas.¹¹⁵

Apibendrinant darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo ypatumus Anglijoje, galima daryti tokias išvadas: 1) materialinė atsakomybė Anglijoje reglamentuoja civilinės teisės normas; 2) darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas yra nustatomas remiantis kaltės pagrindu.

Darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo atvejai Anglijos teisės norminiuose aktuose nereglamentuoti, darbuotojo atsakomybė neribojama nustatytais maksimaliais atlygintinos žalos dydžiais.

¹¹¹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 120 p.

¹¹² Киселёв И.Я. Сравнительное международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. 281 p.

¹¹³ Ibid. p. 281-283.

¹¹⁴ Киселёв И.Я. Сравнительное международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. 291 p.

¹¹⁵ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008. 38 p.

c) Materialinės atsakomybės normų taikymas Lietuvoje ir Latvijoje.

Prielaidos materialinei atsakomybei atsirasti Latvijoje, kaip ir Lietuvoje įtvirtintos Konstitucijoje. Latvijos Konstitucijos 105 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę į nuosavybę.¹¹⁶ Pažeidęs konstitucinį nuosavybės neliečiamumo principą, pažeidėjas padarytą nuosavybei žalą privalo atlyginti.

Latvijoje, kaip ir kitose Rytų ir Centrinės Europoje šalyse (pvz., Lenkijoje, Rusijos Federacijoje, Vengrijoje) darbuotojų ir darbdavių santykius dėl žalos atlyginimo reguliuoja darbo įstatymai.¹¹⁷

Latvija praktiškai vienu metu su Lietuva (Latvija 2002 metais, Lietuva 2003 metais) pakeitė šioje šalyje iki tol galiojusį darbo įstatymų kodeksą ir priėmė naują darbo kodeksą.

Priešingai negu Lietuvoje, Latvijoje darbdavio ir darbuotojo materialinė atsakomybė po naujo darbo kodekso įsigaliojimo tapo civilinės atsakomybės dalimi. Atsižvelgiant į esamas aplinkybes, kalbant apie teisės normas, reglamentuojančias darbo proceso šalių materialinės atsakomybės klausimus Latvijoje, reikia vartoti ne materialinės atsakomybės sąvoką, o civilinės atsakomybės sąvoką.

Latvijos teisės norminiuose aktuose nenurodyta, kad darbuotojo civilinė atsakomybė skiriasi į rūšis (ribotą ir visišką atsakomybę), bet nepaisant to, analizuojant Latvijos Darbo įstatymo normas galima teigti, kad darbuotojo civilinės atsakomybės diferenciacija egzistuoja.

Latvijos darbo įstatymo kodekso 86 straipsnyje numatyta, kad jeigu darbuotojas neatlieka arba netinkamai atlieka savo pareigas arba kitais savo neteisėtais veiksmais sukelia žalą darbdaviui, jis privalo atlyginti žalą. Jeigu darbas yra susijęs su padidėjusia rizika, darbuotojas yra atsakingas tik jeigu žala padaryta tyčia arba dėl didelio neatsargumo. Darbuotojas yra atsakingas tik už turto sumažėjimą, bet nėra atsakingas už negautą pelną.¹¹⁸

Darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimo pagrindą galima išvelgti Latvijos Darbo įstatymo kodekso 87 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad darbuotojo civilinė atsakomybė nustatoma priklausomai nuo aplinkybių ir atsižvelgiant į darbuotojo kaltę.¹¹⁹

Taip pat darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimą numato ir minėto įstatymo 88 straipsnis, kuriame nurodoma, kad darbuotojo atsakomybė nustatoma, atsižvelgiant į jo kaltės laipsnį.¹²⁰

¹¹⁶ Constitution of the Republic of Latvia, [žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>, 105 str.

¹¹⁷ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(2). .52 p.

¹¹⁸ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą http://www.darbs.lv/darba_likums.htm, 86 str.

¹¹⁹ Ibid. 87 str.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimas pagal Latvijos teisės normas, priešingai negu Lietuvoje, nėra apribotas konkrečiais žalos atlyginimo dydžiais.

Latvijos Darbo įstatymas, analogiškai kaip ir Lietuvos darbo kodeksas, numato galimybę darbuotojui padarytą žalą atlyginti ne tik pinigais, bet ir natūra, t.y. pakeisti sugadintą daiktą nauju ar kitu lygiaverčiu daiktu arba jį pataisyti.¹²¹

Apžvelgus pagrindinius darbuotojų materialinės (civilinės) atsakomybės taikymo ypatumus Lietuvoje ir Latvijoje, galima daryti tokias išvadas: a) Latvijoje, kitaip negu Lietuvoje, darbuotojų atsakomybė laikoma civilinės atsakomybės dalimi; b) darbuotojo kaltė laikoma pagrindiniu kriterijumi sprendžiant klausimą dėl darbuotojo civilinės atsakomybės ir nuo kaltės laipsnio priklauso taikomos atsakomybės dydis; c) skirtingai negu Lietuvoje, Latvijos Darbo įstatymas nenumato darbuotojo atsakomybės už darbdavio negautas pajamas; d) priešingai negu Lietuvoje, Latvijoje darbuotojo atsakomybė neribojama nustatytais fiksuotais dydžiais.

2.2. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos ir Nepriklausomų Valstybių Sandraugos teisės sistemoje; lyginamieji aspektai.

Prieš pradėdant analizuoti darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimą Nepriklausomų Valstybių Sandraugos (toliau NVS) šalyse, lyginant su reglamentavimu Lietuvos darbo teisėje, trumpai apžvelgsime NVS šalių darbo teisės normų raidą po TSRS išyrimo ir naujų nepriklausomų valstybių atsiradimo.

Žlugus TSRS ir atsiradus NVS šalims, šiose šalyse darbo teisės normų atskaitos tašku tapo darbo įstatymų kodeksai, kurie buvo priimti dar 20 amžiaus 8-ojo dešimtmečio pradžioje. TSRS egzistavimo metu darbo įstatymai buvo konstruojami pagal unifikuotą pavyzdį, atitinkantį 1970 metų TSRS ir tarybinių respublikų darbo teisės pagrindus ir maksimaliai priartinantį pagal savo struktūrą ir turinį prie 1971 metų Rusijos Tarybų Sąjungos Federacinės Respublikos darbo įstatymų kodekso.¹²²

Po TSRS išyrimo NVS šalys pradėjo demontuoti sovietinę įstatyminę bazę, pokyčiai palietė ir darbo teisę, nes ekonomikoje įsivyravus rinkos santykiams prireikė keisti darbo teisės reglamentavimą.

¹²⁰ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą http://www.darbs.lv/darba_likums.htm, 88str.

¹²¹ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą http://www.darbs.lv/darba_likums.htm, 89str.

¹²² Киселёв И.Я. Сравнительное международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. 370 p.

Kaip nurodo rusų teisės mokslininkas S.A. Ivanovas, pereinamojo laikotarpio sąlygomis darbo teisės apsauginis vaidmuo ir socialinio stabilizatoriaus ir amortizatoriaus reikšmė žymiai išaugo.¹²³

Pradžioje NVS šalys apsiribojo atskirais darbo kodeksų ir kitų teisės normų pakeitimais ir papildymais. 20 amžiaus 10-ame dešimtmetyje daugumoje NVS šalių buvo priimti teisės norminiai ir poįstatyminiai aktai, kurie palietė pagrindinius darbo santykių klausimus.

Kalbėdamas apie darbo teisės sistemos reformavimą NVS šalyse 20 amžiaus 10-ame dešimtmetyje žymus rusų teisininkas Kiseliovas I. J. pabrėžė, kad įstatyminės bazės reformų intensyvumas ir atnaujinimas skirtingose šalyse skiriasi. Ukrainoje, Baltarusijoje, Kazachstane, Moldovoje, Uzbekistane, Turkmėnistane šių šalių įstatyminėje bazėje buvo priimta nemaža naujų įstatymų ir kitų teisės aktų, kurie iš esmės pakeitė teisinį reguliavimą šiose šalyse, tuo tarpu Armėnijoje ir Azerbaidžane darbo teisės sistema mažai pasikeitė. Turkmėnistanas 1993 metais, Uzbekistanas 1995 metais, Kirgizija 1998 metais kodifikavo darbo teisės sistemą ir pakeitė tarybinius kodeksus priimant naujus kodifikuotus darbo teisės aktus.¹²⁴

Visos NVS valstybės savo Konstitucijose atsisakė nuo socialistinės koncepcijos teisės į darbą. Nors daugumos šių valstybių Konstitucijose vartojama sąvoka „teisė į darbą“, bet šios sąvokos turinys yra visiškai kitoks negu socialistinėje praeityje. Akcentuojama darbo laisvė, priverčiamojo darbo uždraudimas. Baltarusijos, Ukrainos, Kazachstano Konstitucijose garantuojama teisė į darbą, atitinkantį saugumo, higienos reikalavimus, garantuojama teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas.

Kai kurių NVS šalių Konstitucijose buvo pabrėžiamas valstybės vaidmeniuo kuriant sąlygas pilnaverčiam įgyvendinimui teisės į darbą (Ukraina), visiškam gyventojų užimtumui (Baltarusija), nedarbo mažinimui (Azerbaidžanas). Beveik visos Konstitucijos garantuoja gyventojų apsauga nuo nedarbo, garantuoja teisę į bedarbio pašalpos gavimą. Ukrainos Konstitucija garantuoja šalies gyventojams apsaugą nuo neteisėtų atleidimų iš darbo.¹²⁵

Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo lyginamajai analizei pasirinkome tris NVS šalis: Baltarusiją, Ukrainą, Rusijos Federaciją.

Toks pasirinkimas paremtas tokiais motyvais: Baltarusijos Respublika ir Rusijos Federacija yra mūsų šalies kaimynai ir šis faktas sąlygoja intensyvių ekonominių santykių vystymąsi, darbo jėgos judėjimą ir bendradarbiavimą įvairiose srityse.

Ukraina yra stambi Rytų Europos valstybė, su kuria Lietuva turi išsivystytus ekonominius santykius. Visos išvardintos valstybės, kaip ir Lietuva, praktiškai vienu metu išėjo iš bendros sovietinės teisinės sistemos, pradėjo savarankiškai kurti savo teisės normas.

¹²³ Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. 53 p.

¹²⁴Киселёв И.Я. Сравнительное международное трудовое право. Москва: Дело,1999. 371 p.

¹²⁵ Ibid. p.373-374.

Šiuo atveju bus naudinga pažvelgti, kaip vystosi išvardintų šalių darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas, lyginant su šios atsakomybės reglamentavimu Lietuvoje.

a) Lietuvos ir Baltarusijos darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimas.

Nuosavybės neliečiamumo principas Baltarusijoje, kaip ir Lietuvoje, tiesiogiai įtvirtintas Konstitucijoje. Baltarusijos Respublikos Konstitucijos 44 straipsnyje numatyta, kad nuosavybės neliečiamumas ir nuosavybės paveldėjimas saugomi įstatymu. Teisėtai įgytą nuosavybę saugo valstybė.¹²⁶ Baltarusijoje galiojantis darbo kodeksas buvo priimtas 1999-07-26.

Sąlygos taikyti darbuotojams materialinę atsakomybę numatytos Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 400 straipsnyje. Pagal šį straipsnį materialinė atsakomybė darbuotojo atžvilgiu taikoma, jeigu yra patenkinama keletas sąlygų: žala, neteisėti veiksmai (veikimas/neveikimas), tiesioginis priežastinis ryšys tarp neteisėtų veikų ir pasekmių, darbuotojo kaltė.¹²⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad sąlygos, numatytos darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti pagal Baltarusijos Respublikos darbo kodeksą, praktiškai sutampa su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 246 straipsnyje numatytais materialinės atsakomybės sąlygomis, bet Baltarusijos Respublikos darbo kodekso normose nėra dviejų specialiųjų sąlygų materialinei atsakomybei atsirasti, kurios yra numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse - pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Nepaisant to, kad Baltarusijos darbo kodekse nėra išvardintų specialiųjų sąlygų materialinei atsakomybei atsirasti, Baltarusijos darbo kodekso komentaruose nurodoma, kad tam, kad atsirastų teisinis pagrindas taikyti materialinę atsakomybę, darbuotojas ir darbdavys teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais.¹²⁸

Materialinės atsakomybės institutas tiesiogiai įtvirtintas Baltarusijos Respublikos darbo kodekse.

Galima teigti, kad Baltarusijos teisės sistemoje, kaip ir Lietuvos teisės doktrinoje, materialinė atsakomybė laikoma savarankiška atsakomybės rūšimi.

Apie tai, kad Baltarusijos teisės doktrinoje materialinė atsakomybė laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, minima Baltarusijos darbo kodekso komentaruose, kuriuose pabrėžiama, kad darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui už padarytą žalą laikoma

¹²⁶ Конституция Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.tamby.info/zakon/konstitutsiya.htm>, 44 str.

¹²⁷ Трудовой кодекс Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.tamby.info/kodeks/tk.htm>, 400 str.

¹²⁸ Комментарий к трудовому кодексу Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą http://www.spravka-jurist.com/base/part-jz/tx_sszszu/index.htm, 37 skr.

savarankiška atsakomybės rūšimi ir taikoma nepriklausomai nuo darbuotojo patraukimo atsakomybei už padarytą žalą pagal kitas atsakomybės rūšis.¹²⁹

Pagal Lietuvos darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalį atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos, tuo tarpu Baltarusijos darbo kodekso 400 straipsnyje numatyta, kad žalos dydį sudaro tik tiesioginė žala, o negautos pajamos neįskaitomos į žalos dydį, išskyrus žalos padarymą nesant darbo santykiams.

Baltarusijos darbo kodekso normos, priešingai negu Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbuotojų materialinę atsakomybę, numato, kad darbuotojai paprastai yra visiškai materialiai atsakingi, bet gali susitarti dėl ribotosios materialinės atsakomybės.¹³⁰

Lietuvos darbo kodeksas, atvirkščiai, numato, kad darbuotojas paprastai yra ribotai materialiai atsakingas, išskyrus atvejus, kai yra pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę.

Baltarusijos darbo kodekso 403 straipsnyje nurodyta faktiškai vienintelė sąlyga, kada darbuotojo atžvilgiu gali būti taikoma ribota materialinė atsakomybė - darbuotojai yra ribotai materialiai atsakingi, jei žala neviršija jų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio, jeigu jie dėl aplaidumo sugadino darbo įrankius, medžiagas, gaminius, pusgaminius, specialius darbo drabužius ir kitus daiktus, kuriuos darbdavys išdavė darbuotojui darbo atlikimui.¹³¹

Lyginant darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimą Lietuvoje ir Baltarusijoje, atkreiptinas dėmesys, kad skiriasi ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės dydžiai Lietuvoje iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, Baltarusijoje darbuotojo ribota materialinė atsakomybė neviršija vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio).

Nepaisant mažesnio ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės dydžio Baltarusijoje, palyginus su ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės dydžiu Lietuvoje, manytina, kad ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės prezumpcija, įtvirtinta Lietuvos darbo kodekse geriau apsaugo darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, negu Baltarusijos Respublikoje įtvirtinta darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės koncepcija.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.tamby.info/kodeks/tk.htm>, 402 str.

¹³¹ Ibid.

b) Lietuvos ir Ukrainos darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimas.

Dabartiniu metu Ukrainoje darbo santykiai (taip pat ir darbo santykių šalių materialinės atsakomybės reglamentavimas) reguliuojami pagal darbo įstatymų kodeksą, priimtą dar 1971 metais.

Šiuo metu yra paruoštas naujo darbo kodekso projektas, kuris kol kas įstatymų nustatyta tvarka neįsigaliojo ir nelaikomas darbo teisės šaltiniu.

Atkreiptinas dėmesys, kad Ukrainoje, lygiai taip pat kaip Baltarusijoje ir Lietuvoje, darbuotojo ir darbdavio materialinės atsakomybės santykiai reglamentuojami ne pagal civilinės teisės normas, o pagal darbo teisės normas.

Ukrainos darbo įstatymų kodekso 132 straipsnyje numatyta, kad vykdant darbo pareigas, už tiesioginę žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai darbuotojai yra materialiai atsakingi, jei žala neviršija vidutinio darbo užmokesčio. Materialinė atsakomybė, viršijanti vidutinį darbo užmokestį, leidžiama tik įstatymų nustatyta tvarka.¹³²

Iš šios teisės normos matome, kad Ukrainoje, kaip ir Lietuvoje, priešingai negu Baltarusijoje, galioja darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės prezumpcija, reiškianti, kad paprastai darbuotojui taikoma ribota materialinė atsakomybė ir tik įstatymų nustatyta tvarka gali būti taikoma visiška darbuotojo materialinė atsakomybė.

Ukrainoje ir Lietuvoje skiriasi ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės dydžiai. Ukrainoje, kaip ir Baltarusijoje, jis sudaro vieno vidutinio darbo užmokesčio dydį, tuo tarpu Lietuvoje ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės dydį sudaro iki trijų arba šešių vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.

Ukrainos darbo įstatymų kodekso 130 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas negali būti atsakingas už įmonės, įstaigos, organizacijos negautas pajamas.¹³³

Kaip matyti iš Ukrainos darbo įstatymų kodekso 130 ir 132 straipsnių nuostatų, Ukrainoje, skirtingai negu Lietuvoje, darbuotojas yra atsakingas tik už tiesioginę žalą ir nėra atsakingas už darbdavio negautas pajamas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Ukrainos darbo įstatymų kodekse, skirtingai negu Lietuvos darbo kodekse, atskirai pateiktas atvejų sąrašas ribotajai ir visiškai darbuotojų materialinei atsakomybei atsirasti.

Lietuvos darbo kodekse yra išvardinti atvejai tik visiškai materialinei atsakomybei atsirasti (Darbo kodeksas 255 str.). Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai iš viso

¹³² Кодекс законов о труде Украины, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.jobs.ua/kzot>, 132 str.

¹³³ Ibid. 130 str.

nenurodomi ir tik minima, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, kai taikoma visiška darbuotojų materialinė atsakomybė (Darbo kodeksas 254 str.). Bendri darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai, neskiriant materialinę atsakomybę į ribotą arba visišką, pateikti Lietuvos darbo kodekso 253 straipsnyje.

Ukrainos darbo įstatymų kodekso 133 straipsnyje atskirai pateiktas atvejų sąrašas, kada taikoma darbuotojo ribota materialinė atsakomybė, ir 134 straipsnyje pateiktas atvejų sąrašas, kada taikoma darbuotojo visiška materialinė atsakomybė.

Ukrainos darbo įstatymų kodekso 133 straipsnyje numatyta, kad darbuotojai yra ribotai materialiai atsakingi, jei žala neviršija jų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio, jeigu jie gamybos proceso metu dėl aplaidumo sugadino arba sunaikino darbo įrankius, medžiagas, darbo gaminius, pusgaminius, taip pat jeigu dėl aplaidumo darbuotojai sugadino arba sunaikino specialius darbo drabužius ir kitus daiktus, kuriuos darbdavys išdavė darbuotojui darbo atlikimui.¹³⁴

Kaip matyti, atvejai, kada darbuotojo atžvilgiu gali būti taikoma ribota materialinė atsakomybė, Ukrainoje yra panašūs į atvejus, kada taikoma ribota darbuotojo materialinė atsakomybė Baltarusijoje.

Apibendrinant Lietuvos ir Ukrainos darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės teisinį reglamentavimą, galima daryti išvadą, kad abiejose šalyse materialinė atsakomybė laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, kuri tiesiogiai įtvirtinta darbo teisės norminiuose aktuose, abiejose šalyse galioja ribotoji darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo prezumpcija, bet skiriasi ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės atlyginimo dydis ir požiūris į darbdavio negautų pajamų kompensavimą.

¹³⁴ Кодекс законов о труде Украины , [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.jobs.ua/kzot>, 133 str.

c) Lietuvos ir Rusijos Federacijos darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimas.

Materialinės atsakomybės santykius Rusijoje, kaip ir Lietuvoje, reglamentuoja darbo kodeksas, kuris buvo priimtas 2001-12-21. Rusijos teisės doktrinoje darbo teisinių santykių subjektų materialinės atsakomybės rūšis laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, kuri taikoma nepriklausomai nuo drausminės, administracinės arba baudžiamosios atsakomybės.¹³⁵

Rusijos teisės doktrinoje materialinės atsakomybės instituto savarankiškumas grindžiamas tuo, kad darbas yra ne tik žmonių turtinių ir dvasinių poreikių tenkinimo šaltinis, bet ir svarbiausias asmenybę formuojantis veiksnys. Darbo teisės normos labiau nei kitų teisės šakų normos yra susijusios su darbuotojų kolektyvo socialiniu augimu, o tai tiesiogiai susiję su darbdavio nuosavybės apsauga.¹³⁶

Toks požiūris į materialinės atsakomybės instituto savarankiškumą būdingas ir mūsų šalies teisės doktrinai.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 238 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas yra atsakingas tik už tiesioginę žalą ir nėra atsakingas už negautas pajamas.¹³⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad toks darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimas sutampa su Baltarusijos bei Ukrainos reglamentavimu ir skiriasi nuo darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo Lietuvoje, nes mūsų šalies darbo kodekse numatyta darbuotojo atsakomybė ir už negautas pajamas.

Tiesioginė žala suprantama, kaip realaus darbdavio turto sumažėjimas arba šio turto būklės akivaizdus pablogėjimas.¹³⁸

Darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės teisiniai pagrindai numatyti Rusijos Federacijos darbo kodekso 241 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad už padarytą žalą darbuotojas yra atsakingas savo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio ribose, jeigu kitaip nenustato šis kodeksas arba kiti federaliniai įstatymai.¹³⁹

Rusijos Federacijos darbo kodeksas nepateikia sąrašo atvejų kada turi būti taikoma darbuotojų ribotoji materialinė atsakomybė, bet yra numatyti atvejai, kada turi būti taikoma darbuotojų visiška materialinė atsakomybė. Toks darbuotojų materialinės atsakomybės

¹³⁵ Колобова С.В., Трудовое право России. Учебное пособие для ВУЗов. ЗАО Юстицинформ, 2005. <http://truddoc.narod.ru>

¹³⁶ Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Трудовое право России. Москва: Юрист 1997. 59 p.

¹³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации. [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.trudkodeks.ru>. 238 str.

¹³⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий. Спарк. Москва. 2002. 520 p.

¹³⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации. [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.trudkodeks.ru>. 241 str.

reglamentavimas Rusijoje artimas Lietuvos Respublikos darbo kodekso normoms, reguliuojančioms materialinės atsakomybės normų taikymą darbo teisėje, nes mūsų šalies darbo kodekse taip pat išvardinti tik visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai.

Rusijoje, lygiai taip pat kaip Baltarusijoje ir Ukrainoje, darbuotojų materialinės atsakomybės dydis ribojamas vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio, tuo tarpu Lietuvoje toks materialinės atsakomybės dydis siejamas su trijų vidutinio darbo užmokesčio dydžiu arba šešių mėnesių pareiginės algos dydžiu.

Darbuotojo padarytos žalos, neviršijančios jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, išieškojimo tvarka Rusijoje praktiškai identiška tokios žalos išieškojimo tvarkai, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Toks išieškojimas vykdomas darbdavio nurodymu, kuris priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo galutinio žalos paaiškėjimo dienos.¹⁴⁰

Apibendrinant darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimą Lietuvoje ir Rusijoje, galima daryti tokias išvadas: a) abiejų šalių teisės doktrina pripažįsta materialinę atsakomybę savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi; b) abiejose valstybėse darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuoja darbo kodeksai; c) abiejų šalių teisės doktrinosse galioja ribotoji darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo prezumpcija, bet skiriasi ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės atlyginimo dydis bei skirtingai reglamentuojamas darbdavio negautų pajamų kompensavimas.

Išanalizavus darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo ypatumus ES ir NVS šalyse, lyginant su darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimu Lietuvoje, pastebėta, kad Lietuvos teisės doktrinoje materialinės atsakomybės instituto pripažinimas savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi ir darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas, nustatant konkretų materialinės atsakomybės atlyginimo dydį, artimas ne ES šalių (pvz., Vokietijos, Prancūzijos, Latvijos, Belgijos, Anglijos, Švedijos), o NVS šalių (pvz., Baltarusijos, Ukrainos, Rusijos Federacijos) teisiniam reglamentavimui.

¹⁴⁰ Ibid. 248 str.

3. RIBOTOSIOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMO YPATUMAI TEISMŲ PRAKTIKOJE, REMIANTIS LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO NUTARTIMIS.

3.1. Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas (reglamentavimas) teismų praktikoje iki 2003 metų.

Prieš pradėdant analizuoti LAT praktiką bylose dėl darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės taikymo, svarbu išsiaiškinti, ar galima laikyti LAT praktiką teisės šaltiniu. Darbo teisės šaltiniai yra išvardinti Darbo kodekso 3 straipsnyje. Darbo teisės šaltiniais laikomi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Kaip matome iš pateikto darbo teisės šaltinių sąrašo, teismo precedentas neišvardintas tarp darbo teisės šaltinių, nors teismų praktikoje, nagrinėjant darbo bylas ir taikant darbo teisės normas plačiai taikoma LAT praktika.

Anot V. Tiažkijaus, teismo precedentas, kaip ir teisės doktrina, laikytini antriniu darbo teisės šaltiniu.¹⁴¹

Teismo precedentą darbo teisės šaltiniu laiko ir kitas žymus Lietuvos darbo teisės mokslininkas Tomas Davulis nurodydamas, kad teisėjas, nors ir turėdamas teisę aiškinti galiojančias teisės normas pagal savo sąžinę ir teisinį išprusimą, privalo atsižvelgti į paskelbtą teisės taikymo praktiką.

Tomas Davulis pritarė T. Birmontienės nuomonei, jog paskelbtoji teisės taikymo praktika gali būti laikoma „fakultatyviniu teisės šaltiniu.“¹⁴²

Apie teismo precedentą, kaip teisės šaltinį, kalba dar vienas žymus teisės mokslininkas Egidijus Kūris teigdamas, kad teismo precedentas yra teisės šaltinis tiek vertikaliu, tiek horizontaliu aspektu.

Teismo precedento, kaip teisės šaltinio, reikšmės išryškėjimas oficialiojoje konstitucinėje doktrinoje sietinas su kelių konstitucinių principų interpretavimu, būtent – teisinės valstybės, teisingumo ir asmenų lygiateisiškumo principų.¹⁴³

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2007 m. spalio 24 d. nutarime dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties

¹⁴¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, t.1. 86 p.

¹⁴² Davulis T. Darbo teisė; Europos sąjunga ir Lietuva, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. 155-156 p.

¹⁴³ Kūris E. Teismo precedentas kaip teisės šaltinis Lietuvoje: Oficiali konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai: Jurisprudencija, 2009, 2(116), 131–149 p.

Lietuvos Respublikos Konstitucijai išaiškino, kad teismų precedentai yra teisės šaltiniai - auctoritate rationis; rėmimasis precedentais yra vienodos (nuoseklios, neprieštaringos) teismų praktikos, kartu ir Konstitucijoje įtvirtinto teisingumo principo, įgyvendinimo sąlyga. Todėl teismų precedentai negali būti nemotyvuotai ignoruojami. Kad deramai atliktų šią savo funkciją, precedentai patys turi būti aiškūs.

Teismų precedentai taip pat turi neprieštarauti oficialiai konstitucinei doktrinai. Kita vertus, teismų precedentų, kaip teisės šaltinių, reikšmės negalima pervertinti, juo labiau suabsoliutinti. Remtis teismų precedentais reikia itin apdairiai. Pabrėžtina, kad teismams sprendžiant bylas precedento galią turi tik tokie ankstesni teismų sprendimai, kurie buvo sukurti analogiškose bylose, t. y. precedentas taikomas tik tose bylose, kurių faktinės aplinkybės yra tapačios arba labai panašios į tos bylos, kurioje buvo sukurtas precedentas, faktines aplinkybes ir kurioms turi būti taikoma ta pati teisė, kaip toje byloje, kurioje buvo sukurtas precedentas.¹⁴⁴

Ekonominių ir socialinių santykių nuolatinis vystymasis ir kaita įtakoja darbo teisinių santykių raidą ir šioje situacijoje LAT formuojama praktika padeda greičiau reaguoti į besikeičiančius darbo santykius. Šio atveju galima teigti, kad LAT praktika darbo bylose (taip pat ir bylose dėl darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės taikymo) yra darbo teisės šaltinis.

LAT buvo įsteigtas 1994-06-15 įstatymu „Dėl Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, apygardų teismų įsteigimo, apygardų ir apylinkių teismų veiklos teritorijų nustatymo“ (Žin., 1994, Nr.50-932) ir savo veiklą pradėjo nuo 1995-01-01.

Atsižvelgiant į tai, kad LAT veikla prasideda nuo 1995-01-01, šio darbo 3 dalies pirmame poskyryje bus nagrinėjamos kasacinio teismo priimtoms nutartys bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo nuo šio teismo veiklos pradžios iki 2003-01-01, kai įsigaliojo dabartinis darbo kodeksas.

Kasacinis teismas nurodytu laikotarpiu vadovavosi visų pirma šiuo metu jau nebegaliojančių darbo įstatymų kodeksu, bet dauguma suformuluotų teismo išaiškinimų darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo srityje išlieka aktualūs ir dabartiniam šios atsakomybės rūšies teisiniam reguliavimui.

Pavyzdžiui, darbo įstatymų kodekso galiojimo metu kasacinio teismo praktikoje suformuluota pozicija, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje laikoma savarankiška atsakomybės rūšimi, lieka galioti ir priėmus dabartinį darbo kodeksą.

1999 m. spalio 13 d. LAT savo nutartyse civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/1999 pabrėžė, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis, kuri, lyginant ją su

¹⁴⁴ 2007-10-24 Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas: „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos respublikos Konstitucijai“.

bendrajai civilinei atsakomybei, turi esminių skirtumų. Be bendrųjų sąlygų (žala, priešinga teisei veika, priežastinis ryšys tarp tokios veikos ir žalos, kaltė) atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti turi būti dar viena svarbi sąlyga - žalos padarymo metu žalą padaręs asmuo yra darbo teisiniuose santykiuose su įmone, kuriai padaryta žala.¹⁴⁵ Analogiška LAT pozicija išsakoma ir 2002 m. spalio 23 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-1238/2002 m.¹⁴⁶

Kaip matoma iš šių nutarčių, kasacinis teismas numato sąlygas materialinei atsakomybei atsirasti identiškoms numatytoms dabartiniame darbo kodekso 246 straipsnyje, išskyrus vieną specialiąją sąlygą - žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

LAT 2000 m. birželio 22 d. civilinėse bylose Nr. 3 K -3 -649/2000 ir 2002 m. gruodžio 02 d. civilinėse bylose Nr. 3K-3-1444/2002 taip pat nurodo, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje yra savarankiška atsakomybės rūšis ir išvardijo sąlygas materialinei atsakomybei atsirasti: žala, priešinga teisei veika, priežastinis ryšys tarp priešingos teisei veikos ir žalos, kaltė, pažeidėjo buvimas su nukentėjusia šalimi darbo teisiniame santykiyje, žalos padarymas einant darbinės pareigas (pastarosios sąlygos buvimas nėra reikalingas norminiuose teisės aktuose specialiai aptartais atvejais).¹⁴⁷

Kaip matyti šiose teismo nutartyse numatytos ne penkios sąlygos, kaip kitose minėtose nutartyje, o šešios sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti.

Lyginant minėtose nutartyse išvardintas sąlygas materialinei atsakomybei atsirasti, galima pastebėti, kad kasacinio teismo praktika yra vienoda tik numatant bendrąsias sąlygas materialinei atsakomybei atsirasti (žala, priešinga teisei veika, priežastinis ryšys tarp priešingos teisei veikos ir žalos, kaltė) ir skiriasi praktika, minint specialias sąlygas, taikant materialinę atsakomybę.

Šie kasacinio teismo praktikos skirtumai gali būti paaiškinami tuo, kad darbo įstatymų kodekse, priešingai negu galiojančiame darbo kodekse, nebuvo pateiktas detalus materialinės atsakomybės sąlygų sąrašas, todėl LAT pasisakymai bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės nebuvo visiškai vienodi ir nuoseklūs.

Darbo įstatymų kodekse apskritai nebuvo nurodomos dvi specialiosios sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti, kurios yra numatytos dabartiniame darbo kodekse: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

¹⁴⁵ 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Siūlas“ v. V.Ranovas, Nr. 3K-3-601/1999 m, kat. 4.

¹⁴⁶ 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS nutartis civ. byloje V. Šinkūnaitė v. UAB „Žalgirio lota“, Nr. 3K-3-1238/2002 m, kat. 7.3.1.

¹⁴⁷ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus, Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4.; 2002 m. gruodžio 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Sūduvos vandenys“ v. A. D., Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.

Manytina, kad toks materialinės atsakomybės teisinis reguliavimas, lyginant su reguliavimu pagal galiojantį darbo kodeksą, neatskleisdavo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę specifikos ir savarankiškumo.

LAT 2002 m. spalio 14 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-1199/2002 nurodo, kad darbininkai ir tarnautojai, kurie kalti dėl įmonei, įstaigai, organizacijai padarytos žalos, materialiai atsako tik tuo atveju, kai padaryta tiesioginė tikra žala.¹⁴⁸

Tokia kasacinio teismo pozicija paremta darbo įstatymų kodekso 142 straipsnyje suformuluota nuostata, kad darbuotojai materialiai atsako tik tuo atveju, kai padaryta tiesioginė tikra žala.¹⁴⁹

Pažymėtina, kad toks galiojantis iki darbo kodekso įsigaliojimo materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas yra būdingas kai kurioms NVS šalims (pavyzdžiui, Rusijos Federacijai, Baltarusijos ir Ukrainos Respublikoms).

Įsigaliojus naujam darbo kodeksui, atsiranda nuostata, leidžianti priteisti iš pažeidėjo ne tik tiesioginę žalą, bet ir negautas pajamas.

Formuojant praktiką dėl ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės, kasacinis teismas akcentavo, kad pagal darbo teisę darbuotojas paprastai atsako ribotai.¹⁵⁰

Darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės prezumpcija numatyta ir kasacinio teismo 2000 m. birželio 22 d. civilinėje byloje Nr. 3 K -3 -649/2000 m.¹⁵¹

Nustatant sąlygas ribotajai materialinei atsakomybei atsirasti, LAT pabrėžė, kad darbo įstatymų kodeksas numato dvi pagrindines darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis: ribotą ir pilnutinę (visišką). Ribota materialinė atsakomybė paprastai taikoma (esant materialinės atsakomybės sąlygoms) visais atvejais, kai įstatyme nenumatyta kitokios rūšies atsakomybė.¹⁵²

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo įstatymų kodekso galiojimo metu suformuluota kasacinio teismo praktikoje darbuotojo ribotosios atsakomybės prezumpcija išlieka ir dabartinėje teismų praktikoje po darbo kodekso įsigaliojimo.

Taip pat šiuolaikinėje teismų praktikoje lieka galioti ir darbuotojo nekaltumo prezumpcija, reiškianti, kad paprastai darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys ir tik išimtiniais atvejais, tarp kurių yra visiška materialinė darbuotojo atsakomybė, yra preziumuojama darbuotojo kaltė.

Taikant darbuotojo atžvilgiu ribotąją materialinę atsakomybę teisiniame reguliavime pasikeitė šios atsakomybės ribojimo dydis.

¹⁴⁸ 2002m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB "Vilkiškis" v. J.M., 3K-3-1199/2002 m, kat. 7.3.2; 2.8.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. Žin. 1972, Nr. 18-137, 142 str.

¹⁵⁰ 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Sūūlas“ v. V.R., Nr. 3K-3-601/1999 m, kat. 4.

¹⁵¹ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v.K. .D., Nr. 3K-3-649/2000 m, kat. 4.

¹⁵² Ibid.

Pagal darbo įstatymo kodekso 143 straipsnį už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai, einant darbinės pareigas, darbininkai ir tarnautojai, dėl kurių kaltės padaryta žala, atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne daugiau kaip savo vidutinio mėnesinio uždarbio.¹⁵³

Galiojantis darbo kodeksas numato, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio arba taikant darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalies nuostatas, įmonės, struktūrinio padalinio vadovų ir kitų pareigūnų atžvilgiu, jeigu dėl jų kaltės kilo streikas arba jie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio.

Siekiant visapusiškai ištirti kasacinio teismo praktiką, taikant darbuotojų materialinės atsakomybės normas, svarbu nustatyti, kaip keitėsi ši praktika po darbo kodekso įsigaliojimo.

3.2 Ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas (reglamentavimas) teismų praktikoje nuo 2003 metų, lyginamieji aspektai.

2003-01-01 įsigaliojus dabartiniam Darbo kodeksui materialinės atsakomybės teisiniame reglamentavime prasidėjo pakeitimai, kurie palietė ir kasacinio teismo praktiką.

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodeksas, kitaip negu iki to galiojęs darbo įstatymų kodeksas, numato darbuotojo materialinę atsakomybę ne tik už tam tikrą tiesioginę žalą, bet ir už negautas pajamas, pasikeitė darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės dydis, darbo kodeksas, priešingai negu darbo įstatymų kodeksas, pateikė materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų sąrašą.

Visi šie materialinės atsakomybės teisinio reguliavimo pakeitimai turėjo įtakos ir kasacinio teismo formuojamos praktikos pakeitimams bylose dėl materialinės atsakomybės pagal darbo teisę. Formuojamos praktikos koregavimas vyko palaipsniui, todėl tik įsigaliojus darbo kodeksui neišvengiamai atsirado kai kurie materialinės atsakomybės aiškinimo nesklandumai.

Taip kasacinis teismas 2003 m. vasario 17 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-162/2003 nurodo, kad tam, kad atsirastų darbuotojo materialioji atsakomybė, turi būti tam tikros sąlygos: a) žala; b) priežastinis ryšys; c) kaltė.¹⁵⁴

Kaip matyti iš šio kasacinio teismo nutarties, yra išvardintos tik trys iš šešių būtinų sąlygų materialinei atsakomybei atsirasti, numatytų darbo kodekse, ir toks nepilnas sąlygų materialinei

¹⁵³Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Žin. 1972, Nr. 18-137, 143 str.

¹⁵⁴2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.L. v. AB "Lietuvos elektrinė"* Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.

atsakomybei atsirasti išvardijimas prieštarauja ne tik darbo kodekso normoms, bet ir suformuotai anksčiau darbo įstatymų kodekso galiojimo metu kasacinio teismo praktikai.

Laikui bėgant LAT suvienodino praktiką dėl būtinų sąlygų materialinei atsakomybei atsirasti, ir kitose nutartyse jau minėjo visas šešias materialinės atsakomybės sąlygas.¹⁵⁵

2012 m. vasario 28 d. LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012 ne tik nurodė bendrąsias civilinės atsakomybės sąlygas – neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė, žala ir nuostoliai (CK 6.246–6.249 straipsniai), bet ir atkreipė dėmesį, kad pagal darbo teisę materialinei atsakomybei kilti dar yra reikalingos dvi papildomos atsakomybės sąlygos: 1) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais, 2) žala turi atsirasti dėl darbo veiklos (DK 246 straipsnis). Jei nėra visų būtinų sąlygų atsakomybei kilti, darbdavys tokios žalos atlyginti neprivalo.¹⁵⁶

Po Darbo kodekso įsigaliojimo LAT ir toliau plėtojo teisės doktrinoje bei teismų praktikoje suformuluotą koncepciją, pagal kurią darbdavys laikomas stipresniąja darbo santykių šalių puse, o darbuotojas atitinkamai silpnesniąja šių santykių šalimi (pvz. LAT 2005 m. kovo 02 d. civ. byla Nr. 3K-3-138/2005, UAB „Laugina v Raimundas Vaitka, Bylų kategorija 16.5.3.).

LAT 2011 m. kovo 15 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-114/2011 nurodo, kad įrodyti aplinkybę, kad žalos padarymo metu darbuotojas nevykdė darbo funkcijų, tenka darbdaviui.¹⁵⁷

Analogiška kasacinio teismo pozicija dėl darbuotojo nekaltumo prezumpcijos nurodyta civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008, kurioje teismas atkreipė dėmesį į tai, kad materialinės darbuotojo atsakomybės taikymo ypatumas yra tas, kad sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija išvardytuose įstatymuose nenustatyta. Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra bendrojo sąžiningumo principo išimtis, todėl pagal analogiją netaikoma, o darbo kodeksas darbuotojo materialiąją atsakomybę reglamentuoja kaip taikomą už kaltą pažeidėjo veiką (darbo kodekso 246 straipsnio 4 punktas).¹⁵⁸

Darbdavys turi įrodyti, kad yra visos materialinės atsakomybės sąlygos (Darbo kodekso 246 straipsnis), taip pat pagrįsti jam padarytos žalos dydį. Darbuotojas regresu tvarka gali atsakyti tiek, kiek leidžiama pagal darbo įstatymus (Darbo kodekso 254 straipsnis).¹⁵⁹

¹⁵⁵ 2004 m. sausio 08 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Osviris“ v. R. M. ir kt., Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2; 2005 m. kovo 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v R.V., Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

¹⁵⁶ 2012 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. G. v UAB „Gilova“ Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.

¹⁵⁷ 2005 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. K. v UAB „Ratas“, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3.

¹⁵⁸ 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Optimalūs finansai“ v G. P., Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.

¹⁵⁹ 2007 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Š. v J. S., Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.

Kaip matyti iš šių teismo nutarčių, kasacinis teismas neatsisako nuo anksčiau iki darbo kodekso įsigaliojimo suformuluotos darbo teisės doktrinoje bei teismų praktikoje darbuotojo nekaltumo prezumpcijos.

Kasacinio teismo praktikoje po darbo kodekso įsigaliojimo išlieka ir darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės prezumpcija.

2007 m. lapkričio 26 d. LAT savo nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-517/2007, pasisakydamas apie darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės prezumpciją, nurodo, kad darbuotojo materialinės atsakomybės specifika yra ta, kad pagal darbdavio regresinius reikalavimus kaltas darbuotojas materialiai atsako vadovaujantis bendrosiomis materialinės atsakomybės taisyklėmis, t. y. paprastai jis atsako ribotai (DK 254 straipsnis) ir tik specialiai įstatyme nustatytais atvejais (DK 255 straipsnis) – visiškai. Tai reiškia, kad tik specialiais įstatyme nustatytais atvejais darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo visiško žalos atlyginimo, neribojant jo iš anksto nustatytais dydžiais, ir įrodęs reikalavimo pagrįstumą, tokį atlyginimą gauti. Visais kitais atvejais darbdavys neturi net tokios (visiško žalos atlyginimo) reikalavimo teisės.¹⁶⁰

2009 m. lapkričio 20 d. kasacinio teismo civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija civilinėje byloje Nr.3K-7-444/2009 pabrėžė, kad darbuotojo materialinė atsakomybė pagal bendrąją taisyklę yra ribota ir skirtingai nuo civilinės atsakomybės, materialinės atsakomybės darbo teisės prasme atvejais žalą padariusio asmens (darbuotojo) kaltė nepreziumuojama.¹⁶¹

Nepasikeitė LAT pozicija laikant materialinę atsakomybę savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, kuri taikoma nepriklausomai nuo to, ar traukiamas darbuotojas kitos rūšies atsakomybėn.

2009 m. gruodžio 18 d. kasacinis teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009 nurodo, kad nustačius 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 pagal darbo teisę yra savarankiška atsakomybės rūšis.¹⁶²

Šioje nutartyje kasacinis teismas atkreipė dėmesį į tai, kad po darbo kodekso įsigaliojimo pasikeitė materialinės atsakomybės reglamentavimas, taikant darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sąlygas.

Teisėjų kolegija nurodo, kad visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą sąlygos iš esmės skiriasi nuo nustatytų darbo

¹⁶⁰ 2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v. V. Š., Nr. 3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.

¹⁶¹ 2009 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Optimalūs finansai“ v. G., Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.

¹⁶² 2009 m. gruodžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I.D. (I.D.), J.G., B.J., L.J., O. S., Nr. 3K-3-446/2009, kat. 4.3; 16.7; 16.8.

kodekso 255 straipsnio 2 punkte: pagal darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą visiška materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo veiksmus, turinčius baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, o pagal darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą – už nusikalstama veika padarytą žalą, todėl įstatymų leidėjo ir nustatyta, kad nusikalstama veika turi būti konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.¹⁶³

Formuojant teismų praktika ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės srityje kasacinis teismas 2010 m. spalio 05 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010 nurodo, kad darbo kodekso 254 straipsnio pagrindu darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje, taikymo klausimas. Darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta darbuotojui neatliekant ar netinkamai atliekant minėtus veiksmus. Jeigu ji padaryta kitokiais, negu DK 256 straipsnio 1 dalyje išvardytais veiksmais (neveikimu), tai visiška materialinė atsakomybė pagal DK 255 straipsnio 3 punktą, darbuotojui netaikoma. Minėta, kad šiuo atveju kyla darbuotojo materialinės atsakomybės ribų, nustatytų darbo kodekso 254 straipsnyje, taikymo klausimas.¹⁶⁴

Dėl šio kasacinio teismo išaiškinimo, galima daryti išvadą, kad net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas sudaro su darbdaviu visišką materialinės atsakomybės sutartį, nesant aplinkybėms, numatytoms darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatuose, iš darbuotojo negali būti automatiškai priteisiami visi darbdavio patirti nuostoliai. Šio atveju, nepaisant sudaryto darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės sutarties, jo atžvilgiu taikoma ribota materialinė atsakomybė.

Lygindamas darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo pakeitimus įsigaliojant darbo kodeksui, kasacinis teismas pažymėjo, kad pagal anksčiau galiojantį darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 2 punktą darbuotojai atsako už visą dėl jų kaltės įmonei, įstaigai, organizacijai padarytą žalą, kai turtą ir kitas vertybes darbuotojas yra gavęs atsiskaitytinai pagal vienkartinį įgaliojimą arba kitus vienkartinius dokumentus. Po darbo kodekso įsigaliojimo nebėra nuostatos dėl darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės pagal vienkartinį įgaliojimą arba pagal kitus vienkartinius dokumentus.¹⁶⁵

Gindamas darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, interesus, kasacinis teismas byloje dėl darbuotojo materialinės atsakomybės taikymo nuosekliai laikosi pozicijos, kad net ir tuo atveju, jeigu yra nustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos ir pripažįstama, kad darbuotojas

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ 2010 m. spalio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Transtira“ v. S.K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

¹⁶⁵ 2006 m. gruodžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *VšĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S. Č.*, Nr. 3K-3-642/2006, kat. 16.7.

privalo atlyginti visą žalą, atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat atsižvelgiant į atsakovo turtinę padėtį, taikant darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalies nuostatą, darbuotojo atlygintinos žalos dydis turi būti mažinamas.¹⁶⁶

Analogiškos pozicijos dėl darbuotojo atlygintino žalos dydžio sumažinimo kasacinis teismas laikosi ir kitose civilinėse bylose, pavyzdžiui 2005 m. balandžio 04 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-215/2005 teisėjų kolegija konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai pasinaudojo darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje nustatyta teise sumažinti atlygintinos žalos dydį ir, atsižvelgdamas į kaltės laipsnį, atsakovo turtinę padėtį ir jo šeiminių padėtį, sumažino priteistinos žalos dydį 50 proc.¹⁶⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad teisės norminiuose aktuose bei teismų praktikoje iki darbo kodekso įsigaliojimo, visiška darbuotojo materialinė atsakomybė buvo apibūdinama terminu „pilnutinė atsakomybė“.¹⁶⁸ Įsigaliojus darbo kodeksui termino „pilnutinė atsakomybė“ buvo atsisakyta ir buvo palikta sąvoka „visiška atsakomybė“.¹⁶⁹

Apibendrinant LAT praktiką taikant ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės normas iki darbo kodekso įsigaliojimo (2003-01-01) ir po šio kodekso įsigaliojimo, galima daryti tokias išvadas: a) nemaža dalis kasacinio teismo suformuluotų išaiškinimų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo iki darbo kodekso įsigaliojimo lieka aktualūs ir įsigaliojant darbo kodeksui (pvz., ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės prezumpcijos pripažinimas, materialinės atsakomybės skirstymas į dvi rūšis: ribotąją ir pilnutinę (visišką), materialinės atsakomybės laikymas savarankiška atsakomybės rūšimi).

b) Darbo įstatymų kodekso galiojimo metu kasacinio teismo praktika skiriasi nuo dabartinės teismų praktikos keliais aspektais: pagal tuo metu galiojusias teisės normas darbuotojas materialiai buvo atsakingas tik už padarytą tiesioginę tikrą žalą ir nebuvo atsakingas už negautas pajamas; skiriasi ir darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės dydžiai (iki darbo kodekso įsigaliojimo darbuotojas paprastai atsakydavo ne daugiau kaip savo vidutinio mėnesinio uždarbiu; po darbo kodekso priėmimo darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio arba darbo kodekso 85 straipsnio pagrindu gali būti

¹⁶⁶2004 m. birželio 09 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.D. v D.Z.*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.

¹⁶⁷2005 m. balandžio 04 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Girteka“ v J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7; 2004 m. birželio 09 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.D. v D.Z.*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2; 2004 m. sausio 08 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v R. M. ir kt.*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

¹⁶⁸Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, Žin., 1972, Nr. 18-137, 145 str; 2002 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Vilkiškis“ v J. M., V. P.*, Nr. 3K-3-1199/2002, kat. 7.3.2; 2.8.

¹⁶⁹Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Žin., 2002, Nr. 64-2569, 256 str; 2009 m. gruodžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Mažeikių nafta“ v I.D. (I.D.), J.G., B.J., L.J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 4.3; 16.7; 16.8; 2010 m. spalio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Transtira“ v S.K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.

taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio; įsigaliojus dabartiniam darbo kodeksui, bylose dėl materialinės atsakomybės atsiranda galimybė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo. Iki tol galioję darbo įstatymai tokios galimybės darbo bylose dėl materialinės atsakomybės nenumatė. Darbo kodeksas pateikė materialinės atsakomybės atvejų sąrašą, ko nebuvo padaryta darbo įstatymų kodekse.

IŠVADOS

Ištyrus darbuotojų materialinės atsakomybės teisinį reglamentavimą Lietuvos Respublikoje darytinos tokios išvados:

1. Materialinė atsakomybė – tai yra turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykių subjektas (darbuotojas arba darbdavys) padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus, neatlikdamas savo pareigų ar jas netinkamai atlikdamas. Materialinė atsakomybė turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai ar darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir kad būtų užtikrinama darbo santykių subjektų pusiausvyra. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra nuostolių atlyginimas.
2. Lietuvos teisės doktrinoje darbo teisinių santykių subjektų materialinė atsakomybė laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi ir darbuotojų materialinė atsakomybė ribojama konkrečiais nustatytais dydžiais. Pastebėtina, kad toks materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas yra artimas ne ES šalių (pvz., Vokietijos, Prancūzijos, Latvijos, Belgijos, Anglijos, Švedijos), o NVS šalių (pvz., Baltarusijos, Ukrainos, Rusijos Federacijos) teisės doktrinai.
3. Materialinės atsakomybės rūšys darbo teisėje skirstomos pagal darbo teisės subjektus: darbuotojo materialinė atsakomybė ir darbdavio materialinė atsakomybė. Darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui - darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui tuo atveju, jeigu darbuotojas neatliko jam pavestų pareigų arba darbuotojas savo darbo pareigas atliko netinkamai.
4. Darbo kodeksas darbuotojų materialinę atsakomybę skirsto į visišką materialinę atsakomybę ir ribotą materialinę atsakomybę. Šis skirstymas pagrįstas darbuotojo maksimaliu atlyginamos žalos dydžiu. Darbuotojų materialinė atsakomybė pagal Lietuvos darbo kodeksą ribojama dviem dydžiais: 3 vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais bei 6 pareiginėmis algomis.
5. Ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės paskirtis - saugoti darbuotoją nuo pernelyg didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus. Darbuotojo ribotosios materialinės atsakomybės pagrindą lemia teisės doktrinoje bei teismų praktikoje suformuluota taisyklė, pagal kurią darbuotojas laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi.
6. Nemaža dalis kasacinio teismo praktikoje suformuluotų išaiškinimų bylose dėl darbuotojų materialinės atsakomybės normų taikymo iki darbo kodekso įsigaliojimo (2003-01-01) lieka aktualūs ir po šio kodekso įsigaliojimo (pvz., ribotosios darbuotojų materialinės atsakomybės, prezumpcijos pripažinimas, materialinės atsakomybės skirstymas į dvi rūšis: ribotą ir pilnutinę

(visišką), materialinės atsakomybės laikymas savarankiška atsakomybės rūšimi). Po darbo kodekso įsigaliojimo kasacinio teismo praktika pasikeitė keliais aspektais: darbuotojas pasidarė materialiai atsakingas ne tik už padarytą tiesioginę tikrą žalą, bet ir už negautas pajamas; pasikeitė darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės dydžiai; atsirado galimybė reikalauti iš darbuotojo neturtinės žalos atlyginimo.

7. Nagrinėjant teismine tvarka bylas, kilusias iš darbo teisinių santykių, šiems procesams taikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse numatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, bet civilinio proceso kodekso 410 straipsnyje numatyta, kad ginčams dėl žalos atlyginimo darbo bylų nagrinėjimo ypatumai netaikomi. Materialiosios teisės normos pritaikytos ginti darbuotojų interesus dėl žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo. Galima teigti, kad galiojančios civiliniame procese išimty, kurių pagrindu darbo ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas vyksta, netaikant civilinio proceso kodekse numatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, pažeidžia darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių, interesus. Manytina, kad atitinkamų taisyklių, susijusių su ginčais dėl žalos atlyginimo darbo bylose, įtvirtinimas procesinėse teisės normose (pvz., teisės norma, kad ginčams dėl žalos atlyginimo darbo bylose taikomi darbo bylų nagrinėjimo ypatumai) būtų logiškas ir pateisinamas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
6. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
7. 2007-10-24 Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas: „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos respublikos Konstitucijai“.
8. Latvijos Respublikos darbo įstatymas, [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą http://www.darbs.lv/darba_likums.htm.
9. Constitution of the Republic of Latvia, [žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/satver~1.htm>.
10. The Constitution of Germany, [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą <http://constitution.org/cons/germany.txt>.
11. German civil code, [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą www.gesetze-im-internet.de.
12. Civil Liability (Contribution) Act 1978, [žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/47/schedule/2>.
13. Конституция Республики Беларусь , [žiūrėta 2012-03-09]. Prieiga per internetą <http://www.tamby.info/zakon/konstitutsiya.htm>.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.tamby.info/kodeks/tk.htm>.
15. Кодекс законов о труде Украины , [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.jobs.ua/kzot>.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации. 2001-12-21. [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą <http://www.trudkodeks.ru>
17. Комментарий к трудовому кодексу Республики Беларусь, [žiūrėta 2012-03-10]. Prieiga per internetą http://www.spravka-jurist.com/base/part-jz/tx_sszszu/index.htm

18. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий. Спарк. Москва. 2002.

2. Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS A.; MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė.

Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.

2. BAGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius, 2008.

3. BUBILAITYTĖ B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. Teisė. 2008/67

4. DAVULIS T. Darbo teisė; Europos sąjunga ir Lietuva, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

5. KŪRIS E. Teismo precedentas kaip teisės šaltinis Lietuvoje: Oficiali konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai: Jurisprudencija, 2009, 2(116).

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

7. NEKRAŠAS V. Materialinės atsakomybės subjektai, Teisė. 1999 33(1).

8. NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2.

9. NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS G., ČIOČYS P. et. al., Darbo teisė, vadovėlis, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

10. PETRYLAITĖ D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje: Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2008 8(110) ISSN 1392-6195.

11. PRANCKEVIČIUS A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(2).

12. TIAŽKIJUS V. Darbo teisė teorija ir praktika, 1 tomas: Justitia, Vilnius, 2005.

13. TIAŽKIJUS V, PETRAVIČIUS R, BUŽINSKAS G, Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.

14. VERIKAS A., Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai: Jurisprudencija, 2004, t. 56(48)

15. ГУСОВ К.Н., ТОЛКУНОВА В.Н., Трудовое право России. Москва: Юрист 1997.

16. ИВАНОВ С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4.

17. КИСЕЛЁВ И.Я. Сравнительное международное трудовое право. Москва: Дело, 1999.

18. КОЛОБОВА С.В., Трудовое право России. Учебное пособие для ВУЗов. ЗАО Юстицинформ, 2005.

3. Praktinė medžiaga:

1. 1997 m. sausio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmeni sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga, Teismų praktika. 1997. Nr. 5/6.
2. 2012 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v UAB „Gilova“* Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.
3. 2010 m. spalio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Transtira“ v S.K.*, Nr. 3K-3-389/2010, kat. 16.5.3; 16.6; 16.7; 44.2.4.1.
4. 2009 m. gruodžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Mažeikių nafta“ v I.D. (I.D.), J.G., B.J., L.J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 4.3; 16.7; 16.8.
5. 2009 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Optimalūs finansai“ v G.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.
6. 2008 m. spalio 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v G.S.* Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16.1; 16.5.4; 16.7.
7. 2008 m. rugsėjo 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Optimalūs finansai“ v G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1.
8. 2007 m. lapkričio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Elektros tinklo paslaugos“ v V. Š.*, Nr. 3K-3-517/2007, kat. 16.8; 38; 44.2.4.2; 44.8.
9. 2007 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Š. v J. S.*, Nr. 3K-3-210/2007, kat. 16.8; 38; 44.8.
10. 2007 m. vasario 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Grasta“ v J.S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8.
11. 2006 m. gruodžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *VšĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v S. Č.*, Nr. 3K-3-642/2006, kat. 16.7.
12. 2005 m. balandžio 04 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Girteka“ v J. J.*, Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7
13. 2005 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. K. v UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3.
14. 2004 m. birželio 09 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.D. v D.Z.*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2.2005 m. kovo 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Laugina“ v R. V.* Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.
15. 2004 m. sausio 08 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Osviris“ v R. M. ir kt.*, Nr. 3K-7-2/2004, kat. 7.3.1.; 7.3.2.

16. 2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.L. v. AB "Lietuvos elektrinė"* Nr. 3K-3-162/2003, kat. 7.3.2.
17. 2002 m. gruodžio 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Sūdavos vandenys" v A.D.* Nr. 3K-3-1444/2002, kat. 7.3.2.; 7.4.
18. 2002 m. spalio 23 d. LAT CBS nutartis civ. byloje *V. Šinkūnaitė v. UAB „Žalgirio loto“*, Nr. 3K-3-1238/2002 m, kat. 7.3.1.
19. 2002m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Vilkiškis" v. J.M.*, 3K-3-1199/2002 m, kat. 7.3.2; 2.8.
20. 2002 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Ž.Š. v , AB "Lietuvos taupomasis bankas"* Nr. 3K-3-390/2002 , kat. 39.2.1; 39.2.3; 39.3; 60; 94.2.
21. 2001 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G.S. v UAB „Geola“*, Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1.
22. 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Taurmida“ v. Kęstutis Dapkus*, Nr. 3K–3–649/2000 m, kat. 4.
23. 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Siūlas“ v. V.Ranovas*, Nr. 3K-3- 601/1999 m, kat. 4.

SANTRAUKA

RIBOTOJI DARBUOTOJŲ MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

Darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies, materialinės atsakomybės reglamentavimas yra labai svarbus siekiant užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų ir norint išvengti darbdavio, kaip stipresniosios darbo santykių šalies, nepagrįsto, vien asmeniško dominavimo darbo santykiuose.

Pagrindinė ribotosios darbuotojo materialinės atsakomybės paskirtis - saugoti darbuotoją nuo pernelyg didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlus žalos padarymą, nėra labai sunkus.

Šio darbo objektas yra darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos teisės sistemoje ir šios teisinės atsakomybės praktinio taikymo problemų analizavimas.

Darbai keliamas uždavinys yra išsamiai ir visapusiškai ištirti darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindą bei taikymo mechanizmą teisės doktrinoje ir teismų praktikoje.

Atliekant materialinės atsakomybės instituto tyrimą, buvo pasiremta ne vien materialinės atsakomybės teisinio reglamentavimo tyrimu pagal Lietuvos teisės normas, bet ir lyginamas šios atsakomybės rūšies reglamentavimas Lietuvoje ir įvairiose užsienio šalyse.

Įsigaliojus darbo kodeksui, pasikeitė darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas, lyginant su darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimu pagal galiojusį tuo metu Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksą. Dėl šios priežasties darbe atliekama teisinių normų, reguliuojančių darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimą iki ir po darbo kodekso įsigaliojimo, lyginamoji analizė.

Siekiant visapusiškai ištirti darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo praktinius aspektus, plačiai nagrinėjama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teismų praktika bylose dėl darbuotojų ribotosios materialinės atsakomybės, analizuojami kasacinio teismo praktikos pakeitimai, susiję su materialinės atsakomybės teisinio reglamentavimo pakeitimais teisės norminiuose aktuose po darbo kodekso įsigaliojimo.

Išvados apibendrinami darbuotojų materialinės atsakomybės instituto teoriniai bei praktiniai aspektai.

SUMMARY

LIMITED PECUNIARY LIABILITY OF EMPLOYEES

Liability regulations of an employee, as the weaker party in legal labour relationships are very important in order to ensure a full range of human right guarantees and prevent unjustified and solely personal dominance of an employer, as the stronger party in labour relationships.

The main aim of regulations on the limited material liability of an employee is to prevent an employee from carrying out exceedingly high liability requirements unless the violation of law that caused the damage is very heavy.

The aim of this research work is the applicability of regulations on the limited material liability of employees within Lithuanian legal system likewise analysis of applicable issues of legal liability.

The object of this research work is to determine the basis for the limited material liability of employees through a thorough and detailed study and the mechanism of its applicability to the legal doctrine and judicial practice.

The research work on the material liability of employees is based not merely on the legal regulation research in accordance with Lithuanian law, but also on the comparison of liability regulations of this type that are applicable in Lithuania and in various foreign countries.

When the Labour Code entered into force, regulations on the material liability of employees have changed compared with the regulations on the material liability of employees in accordance with the Labour Code of the Republic of Lithuania that were applicable at that time. As a result, the research work covers the comparative analysis of legal provisions, determining the regulations of the material liability of employees that were applicable before and after the Labour Code entered into force.

In order to investigate practical aspects of applicability of regulations on the material liability of employees, a great attention has been attached to the judicial practice of the limited material liability of employees, indicated by the Supreme Court of Lithuania as well as analysis of amendments, adopted by the Court of Cassation that is related to the amendments of legal regulations on the material liability in normative legal acts after the Labour Code entered into force.

The provided conclusions generalize theoretical and practical aspects of the material liability of employees.