

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Justės Zėringytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

**Magistro darbas
Materialinės atsakomybės pagrindimas**

Vadovas: Asist. Martynas Austys
Recenzentas: Lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2017

Turinys

| | |
|---|----|
| Įvadas..... | 3 |
| 1. Materialinės atsakomybės instituto samprata | 6 |
| 1.1. Materialinės atsakomybės tikslas | 8 |
| 1.2. Materialinės atsakomybės rūšys pagal subjektą | 9 |
| 1.2.1. Darbuotojo materialinė atsakomybė | 12 |
| 1.2.2. Darbdavio materialinė atsakomybė | 14 |
| 1.3. Materialinės atsakomybės rūšys pagal apimtį | 20 |
| 1.3.1. Ribota materialinė atsakomybė | 21 |
| 1.3.2. Visiška materialinė atsakomybė | 23 |
| 1.4. Materialinės atsakomybės savarankiškumas, atribojimas nuo kitų atsakomybės rūšių.. | 34 |
| 2. Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos..... | 39 |
| 2.3. Bendrosios turtinės atsakomybės sąlygos..... | 41 |
| 2.4. Specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos | 49 |
| 3. Materialinės atsakomybės samprata Darbo kodekso projekte..... | 53 |
| 4. Materialinės atsakomybės instituto santykių ypatumai skirtingose srityse | 60 |
| 4.1. Materialinės atsakomybės pagrindimas darbo teisiniuose santykiuose | 60 |
| 4.2. Vadovo materialinės atsakomybės specifiškumas | 61 |
| 4.3. Materialinė atsakomybė darbo nuomos teisiniuose santykiuose | 64 |
| 4.4. Materialinė atsakomybė valstybės tarnyboje..... | 66 |
| Išvados | 70 |
| Literatūros sąrašas | 72 |
| Santrauka | 77 |
| Summary | 78 |

Ivadas

Temos aktualumas. Darbdaviui organizuojant darbą ir perduodant materialines vertybes darbuotojams, o darbuotojams atliekant darbo funkcijas darbdavio nustatytais sąlygomis, visuomet kyla rizika patirti žalą.

Jau pats darbo teisinių santykių pobūdis lemia, kad būtina nustatyti specialias atsakomybės, kylančios dėl žalos padarymo, kai tai susiję su darbo veikla, taisykles. Jos reikalingos dėl dviejų esminių aspektų: pirma, dėl darbdavių ir darbuotojų kaip socialinių partnerių kompromiso, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės, ir antra – dėl trečiųjų asmenų turtinių interesų apsaugos. Taigi materialinė atsakomybė yra laikytina apsaugine teisinio santykio forma, kurios tikslas – padengti nukentėjusiajai šaliai teisės pažeidėjo padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka.

Temos aktualumą pagrindžia tai, jog materialinės atsakomybės instituto specifiškumas yra neginčytinas, ji yra išskiriama kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kurią galima pagrįsti per įstatyme įtvirtintas materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas (bendrasias ir specialiasias) ir kuri yra įgyvendinama specifine forma. Tačiau, kaip bus matyti, neretai teisės literatūroje ši atsakomybės rūšis tarsi „susilieja“ su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, o labiausiai su civiline deliktine atsakomybe. Taigi nors ir galima šią teisinės atsakomybės rūšį atriboti nuo gretutinių teisės reiškinių, tačiau neįmanoma nepastebėti jų tarpusavio ryšio.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės šakos reguliuojami visuomeniniai santykiai pasižymi sparčiu kitimu, o ypačingai į tai, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu¹, priimtu 2016 m. rugsėjo 14 d., patvirtintas naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodekso projektas), turintis įsigalioti 2017 m. liepos 1 d., kuriame keičiasi nagrinėjamos materialinės atsakomybės reguliavimas, pasirinkta magistro darbo tema yra aktuali būtent dėl šios priežasties – nuolatinio darbo teisės kitimo, kas verčia iš naujo pažvelgti į materialinės atsakomybės institutą ir įvertinti teisinį reguliavimą šiuo aspektu. Taigi dėl tos pačios priežasties darbe bus nagrinėjama ši **problema**: kadangi, kaip jau minėta, Darbo kodekso projekte keičiasi materialinės atsakomybės instituto reguliavimas (materialinės atsakomybės instituto sampratą keičia lakoniška „žalos atlyginimo“ sąvoka), o taip pat atsižvelgiant į tai, jog iš darbo teisės reguliuojamų santykių naikinama visiškos materialinės atsakomybės sutartis, galima kelti klausimą dėl tokios atsakomybės rūšies reikalingumo ir

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

reikšmingumo apkritai. Ar teisingai pasielgta Darbo kodekso projekte atsisakius šios sąvokos ir apie atsakomybę kalbant naudojant gana bendrą „žalos atlyginimo“ sąvoką tuo lyg ir dar labiau priartėjant prie civilinės atsakomybės?

Temos naujumas, originalumas. Materialinės atsakomybės tema ne kartą plėtota įvairių autorių. Šia tema plačiai kalbėta Vytauto Nekrašo, Ipolito Nekrošiaus, Genovaitės Dambrauskaitės, Gintauto Bužinsko, Jurijaus Maculevičiaus, Viktoro Tiažkijaus ir kitų autorių moksliniuose darbuose. Taip pat šią temą yra plačiai išnaginėjęs Tomas Bagdanskis tiek monografijoje „Materialinė atsakomybė darbo teisėje“, tiek ir įvairiuose moksliniuose straipsniuose. Materialinės atsakomybės tema taip pat yra parašyta nemažai magistro baigiamųjų darbų. Nors materialinės atsakomybės institutas, kaip matyti, ir nėra naujas darbo teisėje, tačiau didžiausią temos specifiškumą galima būtų nagrinėti ryšium su Darbo kodekso projektu, kuriame, kaip bus nagrinėjama toliau, keičiasi materialinės atsakomybės instituto samprata.

Tyrimo objektas. Materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje yra specifinis institutas, reikšmingas ir reikalingas darbo teisės subjektų (darbuotojų ir darbdavių) turtinių teisių ir interesų pusiausvyros išsaugojimui, kadangi pagrindinis ir bene vienintelis toks akivaizdus materialinės atsakomybės tikslas yra garantuoti visų ar dalies kitai darbo sutarties šaliai padarytų nuostolių atlyginimą (žalą), susietą su darbo pareigų vykdymu. Atsižvelgiant į šias ypatybes pasirinkto magistro darbo tyrimo objektas – materialinės atsakomybės darbo teisėje institutas, jo samprata, atsiradimo sąlygos, savarankiškumo bei reikšmingumo analizė, problematikos nagrinėjimas ryšium su Darbo kodekso projektu ir jame įtvirtintais būsimais pakeitimais, o taipogi ir šios atsakomybės rūšies atskyrimas nuo kitų atsakomybės rūšių.

Darbo tikslas – įtvirtinti materialinės atsakomybės, kaip savarankiškos atsakomybės rūšies, instituto ypatumus ir teisinį reguliavimą Lietuvos teisės sistemoje. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Atskleisti materialinės atsakomybės instituto sampratą ir tikslą.
2. Išsiaiškinti materialinės atsakomybės, kaip savarankiškos atsakomybės rūšies, atsiradimo pagrindą ir sąlygas.
3. Apibrėžti, kokie yra pagrindiniai materialinės atsakomybės instituto pakeitimai, susiję su Darbo kodekso projekto įsigaliojimu.
4. Atskleisti materialinės atsakomybės instituto specifiškumą skirtingose srityse.

Tyrimo metodai. Kadangi teisingai panaudoti tyrimo metodai lemia ne tik tyrimo kryptingumą, bet ir viso tyrimo proceso veiksmingumą, siekiant visapusiškai išanalizuoti materialinės atsakomybės institutą naudotasi šiais tyrimo metodais:

1. Mokslinės literatūros analizės metodas naudojamas tiriant teisinę literatūrą, įvairių autorių vadovėlius, monografijas, mokslinius straipsnius, įstatymus ir kitus šaltinius siekiant pateikti apibendrintą ir aiškią visiškos materialinės atsakomybės instituto apžvalgą.

2. Lyginamasis metodas leido palyginti materialinę atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, išskiriant pagrindinius šių teisinės atsakomybės rūšių skirtumus ir panašumus. Šis metodas taip pat padėjo įtvirtinti dabartinį teisinį reguliavimą materialinės atsakomybės srityje lyginant su įtvirtintu Darbo kodekso projekte.

3. Sisteminis metodas padėjo aprėpti normą ir praktiką materialinės atsakomybės instituto srityje bei sujungti žinias, gautas analizuojant šį institutą.

4. Kritikos metodas taikytas vertinant Lietuvoje galiojančią materialinės atsakomybės darbo teisėje reglamentaciją, atsižvelgiant į teismų praktiką bei teisės mokslininkų analizuojamas problemas.

Struktūra. Pirmoje darbo dalyje bus aptariama materialinės atsakomybės samprata, tikslas, rūšys bei savarankiškumas, antroje dalyje išsamiai analizuojamos visos įstatyme numatytos atsakomybės sąlygos (tiek bendrosios turtinės atsakomybės, tiek specialiosios), pagrindžiančios materialinę atsakomybę, trečioji dalis apžvelgia materialinės atsakomybės institutą, jo pokyčius Darbo kodekso projekte, tuo tarpu ketvirtoji dalis apima materialinės atsakomybės specifiškumą skirtingose srityse, o konkrečiau – materialinę atsakomybę darbo teisiniuose santykiuose, vadovo materialinės atsakomybės specifiškumą, materialinę atsakomybę darbo nuomos bei valstybės tarnybos santykiuose.

1. Materialinės atsakomybės instituto samprata

Norint išsiaiškinti materialinės atsakomybės instituto sampratą, pirmiausia reikėtų aptarti pačią atsakomybės sampratą. Teisės literatūroje ir norminiuose teisės aktuose terminas „atsakomybė“ turi keletą prasmų.

Vienu atveju kalbama apie atsakomybę kaip apie priedermę, pareigą, kurią įstatymas nustato, pavyzdžiui, organizacijų vadovams, pareigūnams ar piliečiams apskritai. Šia prasme atsakomybė yra savotiškas asmens dalyvavimo visuomeniniuose santykiuose matas, teisinis žmonių elgesio reguliatorius. Tokią atsakomybę priimta vadinti aktyviaja, arba pozityvine. Kitu atveju atsakomybė yra suvokiama kaip poveikio priemonė, baudmė. Dar kitu – kaip pažeidėjui nepageidautinas procesas, specialus teisinis santykis, kurio ribose realizuojama norminio akto sankcija (ji visada taikoma už jau padarytą pažeidimą).² Būtent šiuo aspektu ir bus nagrinėjama materialinė atsakomybė pagal darbo teisę.

Remiantis įvairių valstybių patirtimi galima teigti, kad žalos atlyginimo klausimai, kylantys darbo teisės subjektams, yra reglamentuojami pagal dvi sistemas. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Danijoje šią sritį reguliuoja civilinės teisės normos su kai kuriomis išimtimis, susijusiomis su žalos, padarytos atliekant darbo pareigas, specifika. Rytų ir Centrinėje Europoje žalos atlyginimo tvarką nustato darbo įstatymai. Kaip teigia Tomas Bagdanskis, Lietuvoje darbo teisės subjektų materialinė atsakomybė nėra tapatinama su civiline atsakomybe. Materialinė atsakomybė reglamentuojama darbo įstatymais, atskirai traktuojama teismų praktikoje ir teisės doktrinoje.³

Pažymėtina tai, jog materialinės atsakomybės darbo teisėje klausimo reguliavimas tarptautiniu ir regioniniu lygiu yra labai ribotas – pripažįstama, kad tai turėtų būti paliekama valstybių vidaus kompetencijai.⁴

Materialinės atsakomybės juridinis pagrindas suformuluotas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija), kurios 23 straipsnyje įtvirtinta: „Nuosavybė neliečiama. Nuosavybės teises saugo įstatymas.“⁵ Nuosavybės neliečiamumas materialinės atsakomybės kontekste yra suprantamas kaip savininko teisė reikalauti kompensacijos už turto sužalojimą ar sunaikinimą.

Teisė reikalauti kompensacijos už turto sužalojimą ar sunaikinimą yra abipusė. Tiek darbuotojo materialinė atsakomybė išplaukia iš jo pareigos rūpestingai ir atsakingai elgtis su darbdaviui priklausančiu turtu ir nepažeisti jo šios konstitucinės teisės į nuosavybės

² NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: „Mintis“, 1984, p. 5.

³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 17.

⁴ *Ibid.*, p. 48.

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

neliečiamybę, tiek ši konstitucinė teisės norma įtvirtina ir darbdavio pareigą kompensuoti už darbuotojui priklausančio turto sužalojimą ar sunaikinimą ar kitų darbuotojo turtinių teisių pažeidimą.⁶ Taigi tiek darbuotojo, tiek darbdavio pareiga yra nepadaryti žalos kitai darbo teisinių santykių šaliai.

Asmens elgesys turi atitikti pageidaujamo elgesio modelį, nes tai užtikrina, kad bus paisoma kitų asmenų interesų. Priimtų moralinių, etinių, paprotinių, teisinių ir kitokių elgesio nuostatų nesilaikymas sukuria naują pareigą, kurios nebuvo, kol nebuvo pažeisti šie nuostatai. Asmens pažeisto teisinio statuso atkūrimas ir yra suprantama kaip atsakomybė.

Asmens subjektiškumui būdingos dvi atsakomybės pusės, susijusios su teise ir pareiga. Teisė reikalauti atkurti padėtį, buvusią iki teisės pažeidimo, iš esmės yra asmens teisė reikalauti kito asmens atsakomybės, o pareiga imtis priemonių atkurti pažeistą kito asmens teisinį statusą sukuria pareigą atsakyti pačiam. Visais atvejais pastebimi keli bendri dalykai: pažeidimas (asmens elgesio neatitiktis pageidaujama elgesio modeliui); reakcija į pažeidimą, jeigu nepageidaujamas elgesys yra tokio laipsnio ir pobūdžio, kad aplinkiniams asmenims sukelia neigiamų padarinių ir jie pareikalauja tuos padarinius šalinti; valstybės dalyvavimas, kuris pasireiškia dvejopai: 1) tiesiogiai įstatymų numatytais atvejais valstybė pati taiko sankcijas už pažeidimą; 2) tais atvejais, kai šalių santykiai yra privataus pobūdžio ir šalys savo nuožiūra gali taikyti įstatymo numatytas priemones jų pažeistoms teisėms atkurti, valstybės įsikišimas būtų netiesioginis (jeigu asmuo geranoriškai nesiima priemonių nepageidaujamo elgesio padariniams ištaisyti ar panaikinti, tai galimas valstybės, kuri siekia panaikinti netinkamo elgesio padarinius ir pamokyti netinkamai besielgiantį asmenį, įsikišimas).⁷ Iš šių požymių galima daryti išvadą, kad teisinė atsakomybė yra neigiama valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą.

Tomas Bagdanskis materialinę atsakomybę apibrėžia kaip turtinę prievolę, atsirandančią, kai vienas darbo teisinio santykio subjektas padaro žalos kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Ši turtinė prievolė turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir yra taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu. Taip pat svarbu yra ir tai, kad šiuo yra siekiama užtikrinti darbo teisinių santykių subjektų interesų pusiausvyrą.⁸

Neginčytina, jog darbo teisės sistemos tinkamas funkcionavimas yra neįsivaizduojamas be materialinės atsakomybės instituto. Materialinės atsakomybės

⁶ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345-346.

⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 22-23.

⁸ *Ibid.*, p. 70.

institutas turi svarbią reikšmę, nes jo dėka yra reglamentuoti darbo santykių šalių patirtos žalos atlyginimo klausimai, užtikrinama darbo drausmė santykiuose, kuriuose ir yra pažeidžiamos darbo teisinių santykių subjektų pareigos ar padaroma žalos kitai darbo teisinių santykių šaliai. Taigi materialinė atsakomybė pagal darbo teisę pačia bendriausia prasme gali būti 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. Iš to išplaukia ir materialinės atsakomybės tikslas.

1.1. Materialinės atsakomybės tikslas

Vadovėlyje „Darbo teisė“ Vytautas Nekrašas materialinę atsakomybę pagal tarybinę darbo teisę apibrėžia kaip rūšį valstybinės prievartos, taikomą už darbo teisės normų pažeidimą ir turinčią apsaugos teisinio santykio formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų nukentėjusiai šaliai padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka.⁹

Atsakomybė, kaip teisės reiškiny, turi jai būdingų bruožų. Ji atsiranda tik tam tikromis aplinkybėmis ir yra realizuojama specifine forma. Šiai atsakomybės rūšiai būdinga tai, kad: 1) faktinis jos atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas (plačiau apie teisės pažeidimą bus kalbama, kai bus pagrindžiamos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos); 2) ji yra ne valstybinis prievartos matas, o jos rūšis (valstybinės prievartos rūšies sąvoka yra platesnė už jos mato sąvoką, nes ji apima ne tik valstybinių (jiems pavedus ir visuomeninių) organų atitinkamos veiklos turinį, bet ir formą); 3) ji yra realizuojama per teisinį santykį, kuris atsirado (pasikeitė) dėl teisės pažeidimo); 4) kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama ir nenaudinga, asmenine, turtine ar organizacine prasme; 5) sankcijos, taikomos realizuojant atsakomybę, visada turi atitinkamo baustinumo atspalvį (jis pasireiškia valstybiniu neteisėtos veikos smerkimu); 6) priklausomai nuo atsakomybės rūšies, jos materialinio teisinio santykio subjektai gali būti valstybė, valstybiniai organai, organizacijos ir piliečiai; 7) jos tikslas yra asmeninių ir turtinių teisių gynimas nuo bet kokių pasikėsinimų.

Vytautas Nekrašas teisinėje literatūroje išskiria keturias materialinės atsakomybės realizavimo stadijas: 1) nuo atsakomybės atsiradimo iki pažeidimo išaiškinimo (latentinė, užslėpta atsakomybės stadija); 2) nuo teisės pažeidimo išaiškinimo iki atitinkamo organo oficialaus įvertinimo (paruošimo įvertinimui stadija); 3) oficialus teisinis įvertinimas kompetentingų organų aktuose ir 4) kompetentingų organų akto (sprendimo) realizavimas. Paskutinė stadija yra lemiamą. Svarbu tai, jog materialinės atsakomybės teisinis santykis baigiasi sprendimo, kuriuo nustatoma atlygintinų nuostolių suma, įvykdymu.

⁹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 228.

Kaip teigia minėtas autorius, kadangi pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas – atlyginti padarytus nuostolius, tai atsakomybės santykis nutrūksta nepaėjęs visų minėtų stadijų, jei padaryti nuostoliai yra atlyginami anksčiau (pavyzdžiui, kai darbuotojas po teisės pažeidimo išaiškinimo savanoriškai padengia organizacijai padarytus nuostolius.¹⁰

Anot Tomo Bagdanskio, kompensacinis atsakomybės tikslas lemia kitokį požiūrį į asmenį ir į su juo susijusias aplinkybes taikant šią atsakomybę, nes atsakomybei atsirasti, o taip pat ir jos dydžiui nustatyti, neturi reikšmės pažeidėjo požiūris į neteisėtą veiką ir jos padarinius, taikant šią atsakomybę nėra sunkinančių ar lengvinančių aplinkybių, kaltė čia yra suprantama kitaip nei taikant asmeninio pobūdžio atsakomybę, nes pabrėžiamas kaltės išorinis (objektyvusis kaltės aspektas, kai nereikalingas kaltininko (pažeidėjo) asmeninis psichinis santykis su pažeidimu ir padariniais) aspektas. Taikant materialinę atsakomybę kitaip įrodinėjamos atsakomybės sąlygos, taip pat ir nekaltumo prezumpcijos taikymas yra kitokio pobūdžio dėl to, kad atsakomybė šiuo atveju yra taikoma ne asmeniui, o jo turtui.¹¹

Taigi matyti, jog pagrindinis šios atsakomybės tikslas – garantuoti visų ar dalies kitai darbo sutarties šaliai padarytų nuostolių atlyginimą (žalą), susietą su darbo pareigų vykdymu, o ne nubausti kaltąjį asmenį. Čia galima įžvelgti ne tik kompensacinę, bet ir atstatomąją šio instituto funkciją – siekį, jog būtų atlyginti darbo sutarties šalies neteisėtais veiksmais padaryti nuostoliai kitai darbo sutarties šaliai, o taip pat ir atkurta prieš pažeidimą tarp šalių buvusi padėtis.

1.2. Materialinės atsakomybės rūšys pagal subjektą

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra vienos darbo sutarties šalies (darbuotojo (darbuotojų grupės) arba darbdavio) prievolė atlyginti padarytą žalą, padarytą kitai šaliai, atsiradusią dėl neteisėto darbo pareigų nevykdymo. Taigi šiuose teisiniuose santykiuose yra mažiausiai du dalyviai.

Norint kalbėti apie materialinės atsakomybės skirstymą į rūšis pagal subjektą, pirmiausia reikėtų trumpai atskleisti, kokia yra subjekto samprata darbo teisėje ir kokios yra subjektų rūšys.

Darbo teisės teorijoje pateikiama teisės subjektų klasifikacija, grindžiama interesų principu – skirstoma atsižvelgiant į jėgų pusiausvyrą, interesų gynimo būdą:

1. Individualūs subjektai: a) darbuotojai; b) darbdaviai.
2. Kolektyviniai subjektai: a) atstovaujantys darbuotojams (pavyzdžiui, profesinė sąjunga, darbo taryba, darbuotojų kolektyvas); b) atstovaujantys darbdaviams (pavyzdžiui,

¹⁰ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: „Mintis“, 1984, p. 9-11.

¹¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 68.

asociacijos. Pažymėtina, jog profesinių sąjungų, kaip teisinių santykių subjektų, statusas yra specifinis: profesinės sąjungos kitose teisės šakose (pavyzdžiui, civilinėje teisėje) gali būti subjektai, bet darbo teisėje materialinės atsakomybės prasme jos yra laikomos atstovais. Taip pat darbo teisėje traktuojamos ir darbo tarybos bei darbdavių asociacijos.

3. Mišrūs (dvišaliu arba trišaliu pagrindu iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų sudaroma institucija, derinanti prieš tai minėtų subjektų interesus).¹²

Darbo teisės subjektai yra šios teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, turintys tam tikras teises ir pareigas, atsakantys už tų teisių ir pareigų pažeidimus, vadinasi, turintys Konstitucijos ir darbo įstatymų nustatytą teisinį statusą. Darbo teisės subjektų teisinio statuso turinį sudaro jų teisnumas (asmens savybė, pasireiškianti tuo, kad asmuo gali turėti atitinkamas teises ir pareigas) ir veiksnumas (asmens savybė savo veiksmais įgyti atitinkamas teises ir pareigas ir jas realizuoti), subjektinės teisės ir pareigos, tų teisių ir pareigų įgyvendinimo garantijos ir atsakomybė už jų pažeidimą.

Fiziniai asmenys, pradėdami darbo teisinius santykius, įgyja darbuotojo arba darbdavio teisinį statusą. Darbuotojai, kaip teigia Ipolitas Nekrošius, yra pagrindiniai, svarbiausi darbo teisės subjektai. Darbinis teisnumas ir veiksnumas (darbinis teisinis subjektiškumas) atsiranda, kai asmuo sulaukia tam tikro amžiaus, ir kai jis be žalos savo sveikatai ir visuomenei gali pradėti dirbti. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalį, visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. To paties straipsnio 1 dalis numato, jog galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai.

Jei darbuotoju gali būti tik fiziniai asmenys, tai darbdaviu gali būti ne tik fiziniai, bet ir juridiniai asmenys. Darbdaviu gali būti ir įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės struktūros, rūšies ir veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą (darbinį teisinį subjektiškumą). Darbinis teisinis subjektiškumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento (Darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalis). Taigi darbdavio statusą turi visos įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurios yra juridiniai asmenys. Tačiau darbinis teisnumas ir veiksnumas atskirais atvejais gali būti pripažintas ir kitoms Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalyje minimoms organizacinėms struktūroms – juridinių asmenų filialams, atstovybėms ir kitokiems padaliniams, kuriems pagal tų

¹² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 75-76.

juridinių asmenų įstatus ar nuostatus ir kitus jų veiklą reglamentuojančius aktus yra suteikta teisė savarankiškai sudarinėti darbo sutartis ir spręsti kitus su darbo sutarčių įgyvendinimu susijusius klausimus. Įmonės, įstaigos, organizacijos įgyja darbo teisinių santykių teises ir prisiima pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo atstovus. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal norminius aktus taip pat atstovauja administracija – asmenys, pagal savo kompetenciją, kurią nustato atitinkamos organizacijos veiklą reglamentuojantys teisės aktai, turintys teisę duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams: skyrių, cechų viršininkai ir kiti darbuotojai.¹³

Taigi darbo teisėje atsižvelgiant į šalių teises ir pareigas, teisinio statuso ypatybes (momentą, nuo kurio atsiranda darbinis teisinis subjektiškumas) materialinė atsakomybė gali būti skirstoma į dviejų subjektų – darbuotojo (ar darbuotojų grupės) ir darbdavio materialinę atsakomybę. Kaip teigia Tomas Bagdanskis, toks materialinės atsakomybės skirstymas turi esminę reikšmę, nes būtent pagal subjektų – darbuotojo ir darbdavio – pareigų specifiškumą, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės (pavyzdžiui, kaltės sąlyga).¹⁴ Minėtu aspektu skiriant materialinės atsakomybės rūšis reikia pabrėžti, kad materialinės atsakomybės samprata Lietuvoje labiau siejama su darbuotojo atsakomybe darbdaviui.¹⁵

Pažymėtina tai, jog darbdavio atsakomybei turėtų būti taikomi griežtesni atsakomybės standartai. Darbdavys, priimdamas darbuotojus į darbą, privalo darbuotojų darbą organizuoti taip, kad nebūtų pakenkta darbuotojų saugumui. Darbdavio atsakomybė turėtų kilti ne tik dėl to, jog jis atliko kokius nors neteisėtus veiksmus, kuriais pažeidė įstatymą ar sutartį, bet ir todėl, kad pažeidė bendrąją pareigą užtikrinti pakankamą savo vykdomos veiklos saugumą darbuotojų atžvilgiu, kad žala (nuostoliai) jiems neatsirastų.¹⁶ Specifiniai darbo teisinių santykių subjektai būtent ir lemia tokį materialinės atsakomybės skirstymą į tam tikras rūšis.

¹³ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 67-70.

¹⁴ BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ, R., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, p. 283.

¹⁵ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 61.

¹⁶ BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ, R., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, p. 293.

1.2.1. Darbuotojo materialinė atsakomybė

Darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti apibrėžiama kaip darbuotojo pareiga atsakyti darbdaviui už kaltą, neteisėtą veiką (veikimą ar neveikimą), dėl kurios darbdaviui atsirado žala, bei įstatymų nustatyta tvarka tą žalą atlyginti.

Darbo kodekso 253 straipsnyje išvardytas pavyzdinis darbuotojo materialinė atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas, kuris padeda apibrėžčiau suvokti, kokia veika galima padaryti darbdaviui nuostolių. Kai kurie straipsnyje išvardyti atvejai nurodo tokią veiką, kuri būdinga tik tam tikros specialybės, pareigų darbuotojams, pavyzdžiui, netinkama materialinių ar piniginių sumų apskaita. Tai gali padėti lengviau nustatyti pažeidėjus, materialinės atsakomybės subjektus.¹⁷ Tuo pačiu pažymėtina, jog atsakomybės susiejimas su tam tikromis pareigomis pagrindžia darbuotojų atsakomybės ribojimą (bus aptariama vėlesniame poskyryje) ir gali būti kildintinas iš to, kad pati veikla (gamybinė, techninių išradimų ir panašios sritys), visada sukelia didesnę žalos atsiradimo riziką, todėl yra vykdoma daugiau darbdavio rizika.

Toliau trumpai aptartinas kiekvienas Darbo kodekso 253 straipsnyje nustatytas darbuotojo materialinės atsakomybės atvejis:

1) turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas) – šiuo atveju atsakomybė siejama su atsiradusia žala, tai yra kai netenkama turto (tiek kilnojamojo, tiek nekilnojamojo), sumažėja turto vertė (neskaitant įprasto daikto nusidėvėjimo), turtas sugadinamas (daikto savybės pasikeičia taip, kad jo nebegalima naudoti pagal paskirtį);

2) medžiagų pereikvojimas – atsakomybė atsiranda tada, kai tam tikram produktui pagaminti sunaudojama daug daugiau medžiagų, nei iš tikrųjų reikėtų¹⁸;

3) DK 253 straipsnio 3 punktas kaip vieną darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų nustato baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, atlyginimą. Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo (DK 257 straipsnio 4 dalis). Toks teisinis reglamentavimas reiškia, kad darbuotojas, kitam asmeniui padaręs žalos, nėra atleistas nuo turtinės atsakomybės – darbdavys turi teisę regreso tvarka išsieškoti atlygintą žalą iš darbuotojo¹⁹;

¹⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 384.

¹⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 144.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., Nr. 3K-7-328-248/2015.

4) išlaidų susidarymas dėl sugadintų daiktų. Šiuo atveju darbuotojas atlygina išlaidas dėl daikto sugadinimo;

5) netinkamas materialinių vertybių saugojimas – sprendžiant darbuotojo kaltės klausimą, reikėtų įvertinti, ar darbdavys sudarė tinkamas sąlygas vertybėms išsaugoti, ir ar darbuotojas pranešė darbdaviui apie priežastis, trukdančias užtikrinti materialinių vertybių apsaugą;

6) netinkama materialinių ir piniginių vertybių apskaita – šis atvejis taikomas specialioms pareigybėms, kai darbuotojo (pavyzdžiui, finansininko, sandėlininko, kasininko) darbo sutartyje įtvirtintos pareigos yra susijusios su materialinių ar piniginių vertybių apskaita;

7) nesiėmimas priemonių užkirsti kelią išleisti blogą produkciją, materialinėms ar piniginėms vertybėms išsaugoti – šis materialinės atsakomybės atvejis taikomas darbuotojui, tiesiogiai nesusijusiam su žalos padarymu. Pažeidimas padaromas, kai darbuotojas netinkamai prižiūri ar išvis neprižiūri gamybos proceso, nors jam pagal pareigas privalu tai padaryti;

8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimas.²⁰ Kyla klausimas, ar darbuotojui, pažeidusiam bendro pobūdžio pareigą elgtis rūpestingai, gali būti taikoma atsakomybė, jei nėra darbo tvarkos taisyklių, pareigybės aprašymų ar kitų instrukcijų pažeidimo. Manytina, jog privatus darbo santykių pobūdis turi lemti darbuotojo atsakomybę ir už bendro pobūdžio pareigos pažeidimą. Tai patvirtina ir DK 35 straipsnyje įtvirtinta pareiga darbuotojams laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

Anot Vytauto Nekrašo, formuluotė straipsnyje „darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą“, padarytą išvardytais būdais, yra nepakankamai tiksli. Kad ir koku atveju susidarius žalai (kad ir dėl netinkamo materialinių vertybių saugojimo), nurodomas žalos padarymo būdas yra tik bendrojo pobūdžio. Jis visada turi būti konkretinamas: turi būti išsiaiškinama, dėl kieno veikos atsirado nuostoliai darbdaviui, kokios buvo sudarytos darbo sąlygos. Reikia įvertinti ir tai, jog žala gali būti padaroma ne dėl vieno, o dėl kelių asmenų pažeidimų. Tokiais atvejais reikėtų paskirstyti atsakomybę keliems subjektams pagal jų kaltės laipsnį.²¹

Kaip pažymi Tomas Bagdanskis, pavienės darbuotojų klaidos, padaromos atliekant darbo sutartyje sulytą nuolatinio pobūdžio darbą, nėra laikytinos visiškai nenormaliu

²⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 145-146.

²¹ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 384-385.

dalyku. Šiuo atžvilgiu svarbu vertinti, kaip darbas atliekamas, nustatyti jo kokybę. Apie darbuotojo kaltumą dėl padarytos klaidos galima kalbėti tada, kai atsižvelgiant į aplinkybes jo veiksmus galima traktuoti kaip netinkamai atliktą darbą, tačiau nedidelės klaidos padarymas negali lemti darbo kokybės įvertinimo esmės.²² Nors dažniausiai darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribotoji, tačiau neretai taikoma darbuotojų materialinė atsakomybė, pagal kurią jie privalo atlyginti visą padarytą žalą, neribojant jos iš anksto nustatytais dydžiais. Tokia materialinės atsakomybės rūšis gali būti taikoma tik Darbo kodekse nustatytais konkrečiais atvejais, kurių sąrašas yra galutinis.

Pagal Darbo kodekso 255 straipsnį, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje (darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės atvejai plačiau bus apariami vėlesniame poskyryje).

1.2.2. Darbdavio materialinė atsakomybė

Darbo kodekso 248 straipsnyje išskiriami darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai. Minėtame straipsnyje numatyta, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda kai: 1) darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu; 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą; 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai; 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Kalbant apie pirmąjį žalos atlyginimo darbuotojui atvejį, pažymėtina tai, jog darbo teisės teorijoje nėra bendros nuomonės, kokia teisės šaka turėtų reguliuoti darbdavio materialinę atsakomybę sužalojus darbuotojo sveikatą. Darbdavio materialinės atsakomybės pagrindas šiais atvejais nustatomas Darbo kodekse, o Darbo kodekso 249 straipsnis nurodo, kad darbdavys privalo atlyginti žalą pagal Civilinio kodekso normas, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, dėl jo mirties arba

²² BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1).

susirgimo profesine liga. Pripažįstama, jog žalos atlyginimas sužalojus darbuotojo sveikatą, kai asmuo privalomai draudžiamas socialiniu draudimu, yra laikomas socialinės apsaugos teisės, kurios normos priskiriamos prie viešosios teisės normų, dalyku.²³

Galima išvengti sąsają su Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas). Šio įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, jog darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais.²⁴ Žala darbuotojo sveikatai gali būti padaryta nesilaikant norminių teisės aktuose nustatytų reikalavimų, susijusių su saugia ir sveika darbuotojo darbo aplinka, nevykdant ar netinkamai vykdant darbdavių pareigas.²⁵

Darbo kodekso 260 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Pagal to paties straipsnio 2 dalį užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys. Atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus darbuotojams, darbdavys turi galimybę įsteigti įmonėje arba pasamdyti darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlikti pats.

Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nagrinėtų bylų buvo sprendžiamas žalos atlyginimo klausimas, kai darbdavys darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijoms atlikti pasamdė darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, tai yra savo prievolei vykdyti pasitelkė trečiąjį asmenį, kuris šias funkcijas vykdė ir nelaimingo atsitikimo darbe metu (buvo sužalota darbuotoja darbo vietoje nukritus padėklams su vyno buteliais). Pažymėtina, kad, pasitelkus prievolei vykdyti trečiąjį asmenį, skolininkas prieš kreditorių atsako ir už pasitelkto asmens veiksmus (Civilinio kodekso 6.38 straipsnio 4 dalis). Vertindamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnyje įtvirtinto bendrojo darbdavio atsakomybės principo tikslus, LAT pažymėjo, kad šis principas yra absoliutus ir imperatyvus darbdavio deliktinės prievolės nukentėjusiam darbuotojui atžvilgiu, tačiau niekaip neveikia ir nepašalina darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas darbdavio naudai atliekančios įstaigos atsakomybės už sutartinių įsipareigojimų nevykdymą ir (arba) netinkamą vykdymą.

Kaip išaiškinta nagrinėjamoje byloje, darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą su darbdaviu nelaimingo atsitikimo darbe metu siejo sutartiniai teisiniai santykiai. Būtent darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas atlikusi įmonė, dėl kurios

²³ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 346.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

²⁵ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 243.

sutartinių įsipareigojimų darbdaviui pažeidimo nesukurta saugi rūšiuotojos darbo vieta, yra tiesiogiai kalta dėl nelaimingo atsitikimo darbe. Darbdavio pareiga atlyginti darbe nukentėjusiam darbuotojui padarytą žalą kyla pagal įstatymą (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnis). Draudikai išmokėjus nukentėjusiai darbuotojai draudimo išmoką, draudikas įgyja teisę reikalauti išmokėtos sumos iš atsakingo už padarytą žalą asmens (Civilinio kodekso 6.1015 straipsnis). Nustatyta, kad darbuotoja žalą patyrė dėl to, kad darbuotojų saugos ir sveikatos atestuota tarnyba pažeidė savo sutartinius įsipareigojimus, todėl būtent dėl šio pažeidimo buvo nesukurta saugi rūšiuotojos darbo vieta, kas ir buvo pagrindinė nelaimingo atsitikimo darbe priežastis. Dėl šio pažeidimo darbdavys, tai yra draudėjas, buvo priverstas atlyginti darbuotojai šios patirtą žalą. Darbdavys, atlyginęs darbuotojos patirtą žalą, įgijo teisę reikalauti išmokėtų sumų iš darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotos tarnybos, kaip sutartinę prievolę pažeidusio asmens. Kadangi darbdavys buvo apdraudęs savo civilinę atsakomybę, tai draudikas, išmokėjęs už darbdavį žalos atlyginimą, įstoja Civilinio kodekso 6.1015 straipsnio pagrindu į sutartinę prievolę, saistančią darbdavį ir darbuotoją bei perima darbdavio teisę reikalauti išmokėtos sumos iš darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotos tarnybos. Ši teisinė situacija suponuoja, kad sprendžiama dėl atsakomybės, kylančios sutartinių įsipareigojimų nevykdymo ir (arba) netinkamo vykdymo pagrindu (Civilinio kodekso 6.256 straipsnis).²⁶

Taigi, kaip jau galima numatyti iš to, kas aptarta aukščiau, kalbėdami apie darbdavio atsakomybę darbuotojui, priartėjame prie Civilinio kodekso reguliuojamų santykių. Mokslinėje teisinėje literatūroje yra diskutuojama dėl darbdavio atsakomybės už žalą, padarytą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę, priskyrimo prie deliktinės ar sutartinės atsakomybės. Paminėtinos trys nuomonės: 1) atsakomybė atsiranda iš darbo sutarties ir laikoma sutartine atsakomybe pagal darbo teisę; 2) atsakomybė yra kompleksinis institutas, apimantis ir darbo, ir civilinės teisės normas; 3) darbdavio atsakomybė už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę laikoma deliktine, tai yra civiline.²⁷

Štai Jurijus Maculevičius darbdavio materialinę atsakomybę įvardija kaip deliktinę civilinę atsakomybę, teigdamas, jog darbdavio materialinė atsakomybė turi būti suprantama kaip darbdavio prievolė darbuotojui, atsirandanti dėl darbuotojui padarytos žalos.²⁸

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje draudimo kompanija „PZU Lietuva“ v. UAB „SDG“, Nr. 3K-3-528/2010.

²⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 63.

²⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 362.

Pagal Civilinio kodekso 6 straipsnio 1 dalį „prievolė – tai teisinis santykis, kurio viena šalis (skolininkas) privalo atlikti kitos šalies (kreditoriaus) naudai tam tikrą veiksmą, arba susilaikyti nuo tam tikro veiksmo, o kreditorius turi teisę reikalauti iš skolininko, kad šis įvykdytų pareigą“.²⁹ Taigi puikiai matyti, kaip sąvokos, kurios yra būdingos civilinei teisei įsilieja į darbo teisės sritį, tuo norint pasakyti, jog darbdaviui yra suteikiamos skolininko pareigos, o darbuotojui – kreditoriaus teisės.

Tai, jog darbdavio atsakomybė darbuotojui yra laikytina deliktine atsakomybe galėtų patvirtinti ta aplinkybė, jog darbdavio materialinė atsakomybė yra reglamentuojama civilinės teisės normomis (Darbo kodekso 249 straipsnis). Neatsižvelgiant į tai, darbdavys padarė žalą darbuotojui ar kitam asmeniui, su kuriuo jo nesieja darbo santykiai, iš esmės yra taikomos vienodos taisyklės. Tačiau, kaip teigia Jurijus Maculevičius, nereikia absoliutinti civilinės teisės vaidmens reglamentuojant darbdavio materialinę atsakomybę, kadangi darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai tarp šalių susiklosto darbo santykiai. Galima teigti, jog darbdavio deliktinė atsakomybė yra glaudžiai susijusi su egzistuojančiais sutartiniais santykiais.

Taip pat kaip darbuotojo, taip ir darbdavio materialinė atsakomybė yra vienas iš pažeistų turtinių ir neturtinių teisių ir interesų gynybos būdų. Jurijus Maculevičius kaip pagrindinę materialinės atsakomybės funkciją nurodo teisės pažeidėjo (darbdavio) nubaudimą.³⁰ Tačiau, vis tik, kaip jau buvo minėta anksčiau, pagrindinis tikslas turėtų būti nukentėjusios šalies nuostolių atlyginimas.

Daug diskusijų kelia klausimas dėl darbdavių netiesioginės civilinės atsakomybės. Suprantama, jog žalą paprastai atlygina asmuo, nevykdęs pareigos laikytis tokio elgesio taisyklių, kad savo veiksmais (veikimu, neveikimu) nepadarytų kitam asmeniui žalos, kitaip tariant, asmuo, dėl kurio neteisėto veikimo ar neveikimo atsirado žala (Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 1 dalis, 6.263 straipsnio 1, 2 dalys). Tačiau, kaip savo praktikoje pažymėjo LAT, įstatymai gali nustatyti, kad žalą privalo atlyginti asmuo, kuris tos žalos nepadarė, bet yra atsakingas už žalą padariusio asmens veiksmus (netiesioginė civilinė atsakomybė) (Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 2 dalis, 6.263 straipsnio 3 dalis).

Vienas tokios netiesioginės civilinės atsakomybės atvejų nurodytas Civilinio kodekso 6.264 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. Samdantis darbuotojus asmuo yra atsakingas už tai,

²⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

³⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 362.

kad jo darbuotojai, atlikdami darbo pareigas, laikytusi teisės aktų reikalavimų, nepažeistų bendrojo pobūdžio pareigos elgtis atidžiai ir rūpestingai ir tokiu būdu nepadarytų kitiems žalos. Įdomu yra tai, jog nors ir netiesioginės atsakomybės taikymo atveju dėl asmeniui padarytos žalos kaltas yra darbuotojas, tačiau samdančio darbuotojus asmens (darbdavio) kaltė yra sutapatinama su darbuotojo kalte ir darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jei už tą žalą ne darbo metu atsakytų pats darbuotojas. Toks teisinis reguliavimas užtikrina nukentėjusiojo ir žalą padariusio darbuotojo interesų pusiausvyrą bei atlieka prevencinę funkciją, nes darbdavys, žinodamas apie ieškinių dėl darbuotojų veiksmais padarytos žalos atlyginimo atsiradimo riziką, skatinamas organizuoti įmonės veiklą tokiu būdu, kad žalos būtų išvengta arba jos atsiradimo rizika būtų minimali.

Netiesioginei darbdavio atsakomybei pagal Civilinio kodekso 6.264 straipsnį atsirasti būtinos ne tik bendrosios civilinės atsakomybės sąlygos (neteisėti veiksmai, kaltė, žala bei priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos), bet ir papildomos (specialiosios) sąlygos: turi egzistuoti darbdavio ir darbuotojo darbo ar civilinė sutartis, kurios pagrindu veikiama atitinkamo asmens nurodymu ir jam kontroliuojant, taip pat žala turi būti padaryta einant darbo (tarnybines) pareigas (Civilinio kodekso 6.264 straipsnio 1, 2 dalys), o darbuotojas tretiesiems asmenims tiesiogiai atsako tada, kai nustatytos jo civilinės atsakomybės sąlygos, bet nėra bent vienos iš dviejų papildomų darbdavio atsakomybės sąlygų (nėra darbo santykių ar žala padaryta nevykdant darbo funkcijų).

LAT praktikoje aiškinant Civilinio kodekso 6.264 straipsnį nuosekliai akcentuojama, kad būtent darbuotojus samdantis asmuo yra tinkamas civilinės atsakomybės subjektas (ir atsakovas – sprendžiant ginčus teisme) tais atvejais, kai žala atsiranda dėl jo darbuotojų kaltės, šiems atliekant darbinės jų funkcijas.

LAT savo praktikoje taip pat yra konstatavęs, kad net ir tokiais atvejais, kai žalos, padarytos darbuotojui nelaimingo atsitikimo darbe metu, atsakomybės subjektas yra darbdavys (įmonė), kuriam yra iškelta bankroto byla, nukentėjęs darbuotojas savo reikalavimus turi reikšti įmonei bankroto byloje, o to dėl savo nerūpestingumo to nepadaręs, netenka teisės nuostolius išieškoti iš tiesiogiai žalą padariusio asmens. Pačioje Konstitucijoje yra imperatyviai reikalaujama įstatymu nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad asmuo, kuriam neteisėtais veiksmais buvo padaryta žala, visais atvejais galėtų reikalauti teisingo tos žalos atlyginimo ir tą atlyginimą gauti (2010 m. vasario 3 d., 2013 m. gruodžio 6 d. nutarimai). Taigi asmeniui padarytos žalos atlyginimas turi būti realus ir teisingas.³¹

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., Nr. 3K-7-328-248/2015.

Taigi, nors netiesioginės atsakomybės taikymo atveju dėl asmeniui padarytos žalos kaltas yra darbuotojas, vis dėlto samdančio darbuotojus asmens kaltė yra sutapatinama su darbuotojo kalte ir darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jei už tą žalą ne darbo metu atsakytų pats darbuotojas, dėl to ši atsakomybės rūšis yra suprantama kaip netiesioginė. Pagal Darbo kodekso 257 straipsnį 4 dalį, atlygintina žala yra nustatoma tokio dydžio, kokį darbdavys regresio teise įgyja dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Taigi darbdavys, atlyginęs žalą nukentėjusiam asmeniui, įgyja atgręžtinio reikalavimo teisę į darbuotojo atlyginamas įstatymų nustatyto dydžio sumas, jeigu įstatymas nedraudžia reikšti tokį reikalavimą.³²

Toliau kalbant apie darbdavio atsakomybės reglamentavimą, reikėtų aptarti kelių darbdavių atsakomybę vienoje darbo vietoje. Vienoje LAT nagrinėtoje byloje buvo nagrinėjama situacija, kai būtent ir kilo ginčas dėl darbdavio atsakomybės nelaimingo atsitikimo darbe metu už darbų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimą, kai darbų saugą turi užtikrinti kelios įmonės. Bylos aplinkybės buvo tokios: atsakovai UAB „Viltis“ ir UAB „Šiaulių kelias“ sudarė pirkimo–pardavimo sutartį, pagal kurią UAB „Šiaulių kelias“ pardavė UAB „Viltis“ granito pjaustymo stakles. Sutartimi šalys susitarė, kad pirkėjas UAB „Viltis“ savo jėgomis išmontuos stakles, o pardavėjas UAB „Šiaulių kelias“ leis šiam darbui pasinaudoti krautuvo ir mašinisto pagalba. Ieškovas pas atsakovą UAB „Viltis“ dirbo akmens apdirbėju ir elektriku. Vykdamas darbo funkcijas UAB „Šiaulių kelias“ teritorijoje įvyko nelaimingas atsitikimas, dėl kurio ieškovui buvo padarytas sunkus sveikatos sužalojimas. Nelaimingas atsitikimas įvyko dėl to, kad nebuvo užtikrintas saugus darbas keliant krovinius. UAB „Viltis“ kasaciniu skundu prašė jai ieškinį atmesti ir žalos atlyginimą priteisti iš atsakovo UAB „Šiaulių kelias“, o pastarasis prašė jam pareikštą ieškinį atmesti ir žalą ieškovui priteisti iš atsakovo UAB „Viltis“.³³ Taigi, kaip matyti, pagrindinis nesutarimas kilo dėl atsakomybės taikymo, kai darbų saugą turi užtikrinti kelios įmonės.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 straipsnis reglamentuoja dviejų ir daugiau darbdavių pareigas organizuojant darbus toje pačioje įmonėje, darbo vietoje. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba. Taigi šia norma abiem darbdaviams skiriama pareiga

³² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 67.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias, Nr. 3K-3-219/2008.

užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Įstatymo leidėjas, detalizuodamas šią pareigą, nurodyto straipsnio 2 dalyje išvardijo būdus, kaip turi būti įgyvendinama 1 dalyje nurodyta pareiga: 1) darbdaviams atstovaujantys asmenys paskiria asmenį, kurio vadovaujamoje įmonėje atliekami darbai, kitai darbdavių veiklai sudarant darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas koordinuoti; 2) darbdaviams atstovaujantys asmenys informuoja vienas kitą bei darbuotojus apie galimus pavojus, riziką atliekant konkrečius darbus. Taigi šioje normoje detalios ir įsakmiai nustatytos darbdavių (nagrinėjamos bylos atveju – abiejų atsakovų) pareigos vykdant bendrus darbus.³⁴ Nagrinėjamoje byloje LAT konstatavo, kad kiekvienas iš atsakovų neįvykdė jiems įstatyme nustatytos pareigos bendrai dirbantiems abiejų darbdavių darbuotojams užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, todėl konstatuotina atsakovų kaltė ir tiesioginis priežastinis ryšys su atsiradusia ieškoviui padaryta žala. Nustatyta, kad atsakovai nebuvo paskyrę atsakingo asmens, koordinavusio ir prižiūrėjusio bendrą darbų atlikimą. LAT, vadovaudamasis suformuota teismų praktika ir remdamasis byloje nustatytomis aplinkybėmis, konstatavo, kad abu atsakovai lygiomis dalimis yra kalti prieš ieškovą dėl jam padarytos turtinės ir neturtinės žalos, ją privalo atlyginti, todėl šiuo atveju darbdaviams buvo taikyta dalinė atsakomybė.³⁵

Taigi, matyti, jog galimos įvairios situacijos darbdavio materialinei atsakomybei kilti, iš jų labiausiai reikalingos aptarimo – darbdavio netiesioginės atsakomybės bei kelių darbdavių atsakomybės vienoje darbo vietoje situacijos. Nors darbdavio atsakomybės reglamentavimas kelia daug diskusijų, tačiau nereikėtų pamiršti, jog materialinė darbdavio atsakomybė pirmiausia yra darbo teisės normų reglamentavimo dalykas, todėl civilinės teisės normos turėtų būti taikomos tiek ir tokia apimtimi, kiek tai yra suderinama ir neprieštarauja darbo teisės normoms.

1.3. Materialinės atsakomybės rūšys pagal apimtį

Pagal galiojantį Darbo kodeksą darbuotojų materialinė atsakomybė skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotą ir visišką.

Tuo tarpu darbdavių materialinė atsakomybė, pažymėtina, teisės mokslo literatūroje pagal apimtį nėra skirstoma. Vadovaujantis DK 249 straipsniu, darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą, padarytą darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo darbuotojui atvejais (dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo,

³⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“, Nr. 3K-3-219/2008.

sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo). Taigi DK nustatyta, jog darbdavio materialinės atsakomybės apimtis nustatoma civilinės teisės normomis. CK 6.283 straipsnyje yra įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. Šis straipsnis nustato, jog jeigu fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiam asmeniui atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą. Kadangi darbuotojas dirba darbdavio naudai, todėl darbdavys privalo užtikrinti jam saugias ir sveikas darbo sąlygas, o darbuotojo susižalojimo darbe atveju jam kiek įmanoma paprastesniu ir greitesniu būdu turi būti atlyginta visa žala.³⁶

Toliau kalbant apie ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę, pažymėtina, jog ji kyla tada, kai įstatymų leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus.³⁷ Ribotoji materialinė atsakomybė taip vadinama dar ir todėl, kad norminiai aktai jos maksimalų dydį sieja su tam tikra darbuotojo gaunamo uždarbio riba. Ribota materialinė atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės.

Tuo tarpu visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais. Materialinei atsakomybei būdinga darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, kai taikant šią atsakomybę siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus.³⁸

Tuo pačiu pažymėtina ir tai, jog materialinės atsakomybės apimtis tiesiogiai siejasi su vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Kuo darbuotojo atliekamų darbo funkcijų ir einamų pareigų pobūdis yra svarbesnis, sudėtingesnis ir reikalaujantis daugiau pastangų, tuo, manytina, ir atsakomybės apimtis turėtų būti didesnė.

Taigi toliau aptartinos šios dvi darbuotojų materialinės atsakomybės darbdaviui rūšys, atskleidžiami esminiai jų skirtumai.

1.3.1 Ribota materialinė atsakomybė

Lietuvos įstatymų kūrėjas pripažįsta darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo ir visiškos atsakomybės už padarytą žalą taikymo tik išimtiniais atvejais koncepciją. Vadinasi, kaip jau minėta anksčiau, ribotoji darbuotojo materialinė atsakomybė taikoma

³⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 186.

³⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 385.

³⁸ VĖLYVIS, S., JONAITIS, M., MAKSIMAITIS, M., et al. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*: [kolektyvinė monografija]. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 240-241.

visais atvejais darbuotojui padarius žalą darbdaviui, jei įstatymas nenumato visiškos atsakomybės.

Galima skirti keletą esminių priežasčių, lemiančių darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimą: 1) svarbiausias tikslas – apsaugoti darbuotojo materialinius interesus, nes paprastai darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis ne tik pačiam darbuotojui, bet ir jo šeimos nariams; 2) svarbus teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo padarytos žalos darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbuotojo ir darbdavio interesų kompromisą, įvertinant šių santykių subjektų paprastai akivaizdų ekonominio pajėgumo netolygumą, jų teisių ir pareigų skirtingumą; 3) darbdavio pareiga yra organizuoti darbą, todėl riziką dėl galimai nepalankių padarinių jis privalo dalytis su darbu atliekančiu darbuotoju; 4) atliekant skirtingo pobūdžio darbus, ypač gamybinėje, techninių išradimų ir panašiose srityse, visada kyla didesnė žalos atsiradimo rizika, todėl būtų neteisinga visais atvejais iš darbuotojo reikalauti atlyginti visą padarytą žalą.

Atskirose valstybėse darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas įgyvendinamas skirtingais būdais: 1) gali būti nustatomi maksimalūs atlygintinos žalos dydžiai; 2) visiška turtinė atsakomybė (pagal civilinę teisę) leidžiama tik tuo atveju, kai žala padaroma tyčia ar esant dideliam neatsargumui; 3) numatoma, kad ribota materialinė atsakomybė gali būti įtvirtinama kolektyvinėse sutartyse kaip geresnė sąlyga darbuotojams palyginti su ta, kurią numato įstatymai; 4) nustatoma, kad išskaitymai iš darbuotojo atlyginimo už padarytą žalą darbdaviui leidžiami tik sutikus darbuotojui ar gavus teismo leidimą.

Lietuvos darbo teisėje darbuotojo materialinė atsakomybė ribojama pagal pirmąjį būdą (nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį), yra privaloma atlyginti visą žalą, bet ne daugiau kaip darbuotojo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (Darbo kodekso 254 straipsnis).³⁹

Numatyta atvejų, kai tam tikrų kategorijų darbuotojams už šiurkščius darbo įstatymų pažeidimus gali būti nustatoma didesnė ribotoji materialinė atsakomybė. Toks atvejis yra įtvirtintas Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje, kuriame sakoma, jog 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, gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn bei atsakyti už darbdaviui padarytą žalą materialine tvarka. Tokiais atvejais minėtiems darbuotojams gali būti taikoma ribotoji materialinė atsakomybė, kurios dydis negali viršyti šešių mėnesių pareiginės algos dydžio. Pažymėtina, jog šiame straipsnyje kalbama ne apie

³⁹ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358-359.

visus darbuotojus, bet apie tuos, kurie turi tam tikrų įgaliojimų atlikti vienus ar kitus veiksmus streiko atveju, todėl jų atsakomybė yra didesnė ir skaičiuojama ne pagal vidutinį darbo užmokestį, o pagal pareiginių algų dydį.

Toliau aptariant ribotą atsakomybę, pažymėtina, jog ji taikoma ne tik darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams. Ribota valstybės tarnautojų atsakomybė bus aptariama specialiaame skyriuje, jame įtvirtintos specifinės atsakomybės ribos.

Taigi atsakomybės ribojimas yra grindžiamas darbuotojo ir darbdavio ar valstybės tarnautojo bei į valstybės tarnybą valstybės tarnautoją priimančio asmens interesų pusiausvyros derinimu.

1.3.2. Visiška materialinė atsakomybė

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje suprantama kaip žalos atlyginimo forma, neribojama darbuotojo atlyginimo dydžiu.

Pirmasis atvejis, kai darbuotojas privalo atlyginti visus padarytus nuostolius – žalos padarymas tyčia. Šioje teisės normoje įstatymo kūrėjas nekonkretizuoja veikų ir padarinių, atsiradusių siekiant tam tikros žalos darbdaviui. Tokia įstatymo nuostata išplečia šio punkto taikymo galimybes, nes bet kokia žala, padaryta darbuotojo tyčia, privalo būti visiškai atlyginta. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bet kuri tyčinės veikos rūšis (tiek tiesioginė, tiek netiesioginė) sukelia tokius pačius teisinius padarinius, tai yra darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė. Tyčią, kaip kaltės formą, galima laikyti darbuotojo suvokimu, kad savo veika (veikimu arba neveikimu) jis gali sukelti tam tikrą žalą (asmuo suvokia savo pareigą elgtis ar nesielti taip, kad žala neatsirastų, taip pat savo elgesio padarinius), ir sąmoningai siekia tokių padarinių arba leidžia jiems atsirasti (nesiima priemonių, kad galėtų išvengti gresiančios žalos).⁴⁰

Kaip pažymi Vytautas Nekrašas, tai, jog tyčia, kaip materialinės atsakomybės atsiradimo sąlyga, visada sukelia visišką materialinę atsakomybę, negalima teigti, kad kita darbuotojo kaltės forma – neatsargumas – gali sukelti tik ribotą materialinę atsakomybę. Esant neatsargumui, atsižvelgiant į kitas žalos padarymo aplinkybes, gali atsirasti tiek darbuotojų ribotoji, tiek ir visiška materialinė atsakomybė.⁴¹ Taigi visiška darbuotojų materialinė atsakomybė galima ir žalą padarius esant kitai kaltės formai – neatsargumui, bet šiuo atveju turėtų būti atsižvelgta į daugelį kitų žalos padarymo aplinkybių.

⁴⁰ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 360.

⁴¹ NEKROŠIUS, I. *et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 388.

Kitas atvejis, kai darbuotojui gali kilti pareiga visiškai atlyginti padarytą žalą, yra žalos padarymas nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso (toliau – Baudžiamojo proceso kodeksas) nustatyta tvarka. Paaikšėjus nusikalstamos veikos požymiams, turi būti pradedamas ikiteisminis tyrimas. Ikiteisminio tyrimo subjektais, vadovaujantis Baudžiamojo proceso kodekso 164 straipsniu, yra ikiteisminio tyrimo pareigūnai, prokuroras ir tam tikrais atvejais ikiteisminio tyrimo teisėjas.⁴² Darbuotojų visiška materialinė atsakomybė yra taikoma nepriklausomai nuo nusikalstamos veikos kvalifikavimo pagal baudžiamąją teisę, pavyzdžiui, vagystė (Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – Baudžiamasis kodeksas) 178 straipsnis), turto iššvaistymas (Baudžiamojo kodekso 184 straipsnis).⁴³

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog nei baudžiamosios bylos iškėlimas, nei tam tikrų ikiteisminio tyrimo veiksmų atlikimas darbuotojo atžvilgiu, nei jo nušalinimas nuo darbo nėra pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę. Visų pirma, pats įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas negali konstatuoti nusikalstamos veikos padarymo ir privalo kreiptis į atitinkamas valstybės institucijas, kurios baudžiamojo proceso tvarka patvirtina ar paneigia įtarimus. Antra, ar veika yra nusikalstama, ar ne, gali patvirtinti tik teismas apkaltinamuoju nuosprendžiu, prokuroras ar ikiteisminio tyrimo teisėjas sprendimu. Jei neteisėta veika jos padarymo momentu neturėjo nusikaltimo požymių ir tai konstatuoja kompetentingos institucijos, atsisakydamos kelti baudžiamąją bylą, arba jau iškelta byla nutraukiama, visiškos materialinės atsakomybės taikymas šiuo pagrindu būtų negalimas. Akivaizdu, kad visiška darbuotojų materialinė atsakomybė taip pat būtų negalima, jeigu baudžiamasis procesas nutraukiamas tuo pagrindu, kad nėra nusikaltimo požymių, arba kai teismas priima išteisinamąjį nuosprendį tuo pagrindu, kad nepadaryta nusikalstamos veikos.

Kaip pažymi Andrius Pranckevičius, nereikėtų šiuo atveju painioti tų aplinkybių, kurioms esant net ir nutraukus baudžiamąjį procesą darbuotojas yra laikomas visiškai atsakingu už padarytą žalą, tai yra, jei ikiteisminis tyrimas yra nutraukiamas ne dėl to, kad nenustatyta nusikaltimo sudėtis, o dėl kitų priežasčių (pavyzdžiui, suėjo baudžiamosios atsakomybės senaties terminas arba teismas priima apkaltinamąjį nuosprendį, bet atleidžia asmenį nuo bausmės atlikimo ar bausmės vykdymą atideda).⁴⁴ Tokios priežastys, esant darbuotojo nusikalstamai veikai, nepašalina jo visiškos materialinės atsakomybės už padarytą žalą. Pavyzdžiui, ikiteisminio nagrinėjimo institucijos privalo nutraukti

⁴² Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 37-1341.

⁴³ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.

⁴⁴ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 360-361.

baudžiamąjį procesą vadovaudamosi Baudžiamojo proceso kodekso 3 straipsnyje bei 212 straipsnyje, o atitinkamai teismai – Baudžiamojo proceso kodekso 303 straipsnio 4 dalyje ir 327 straipsnyje nurodytais atvejais.

Dėl baudžiamojo proceso nutraukimo suėjus baudžiamosios atsakomybės senaties terminui, būtent dėl Baudžiamojo proceso kodekso 3 straipsnio 1 dalies 2 punkto nuostatos atitikties Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) 2016 m. birželio 27 dieną priėmė nutarimą, kuriuo išaiškino, jog tuo atveju, kai, suėjus baudžiamosios atsakomybės senaties terminams, nustatoma, kad kaltinamasis nepagrįstai buvo kaltinamas padaręs nusikalstamą veiką, turi būti priimamas išteisinamasis nuosprendis. Konstitucinis Teismas taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad situacija, kai baudžiamosios atsakomybės senaties terminai sueina ikiteisminio tyrimo metu, skiriasi nuo situacijos, kai šie terminai sueina po kaltinimo pareiškimo ir bylos perdavimo nagrinėti teisme. Ikiteisminio tyrimo metu nėra vykdomas teisingumas, jo metu yra renkama ir vertinama informacija, reikalinga tam, kad būtų galima nuspręsti, ar asmeniui turi būti pareikštas valstybinis kaltinimas ir baudžiamoji byla perduodama teismui. Vadinasi, tai, kad ikiteisminis tyrimas buvo nutrauktas suėjus baudžiamosios atsakomybės senaties terminams, reiškia, kad nustatytais terminais nebuvo surinkta duomenų, būtinų kaltinimui pareikšti, ir nėra jokio pagrindo manyti, kad įtariamasis padarė nusikalstamą veiką.⁴⁵

Baudžiamojo proceso kodekso 303 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtintas dar vienas iš baudžiamosios bylos nutraukimo atvejų – kai asmuo atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės pagal laidavimą (Baudžiamojo kodekso 40 straipsnis). Pagal Baudžiamojo kodekso 40 straipsnio 1 dalį asmuo, padaręs baudžiamąjį nusižengimą, neatsargų arba nesunkų ar apysunkį tyčinį nusikaltimą, gali būti atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės, jeigu yra asmens, kuris vertas teismo pasitikėjimo, prašymas perduoti kaltininką jo atsakomybei pagal laidavimą ir tik esant įstatyme nustatytų būtinų sąlygų, apibūdinančių nusikalstamą veiką padariusį asmenį bei jo elgesį padarius tokią veiką, visumai. To paties straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad asmuo gali būti atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės pagal laidavimą, jei: 1) jis pirmą kartą padarė nusikalstamą veiką; 2) visiškai pripažino savo kaltę ir gailisi padaręs nusikalstamą veiką; 3) bent iš dalies atlygino ar pašalino padarytą žalą arba įsipareigojo ją atlyginti, jeigu ji buvo padaryta; 4) yra pagrindas manyti, kad jis atlygins ar pašalins padarytą žalą, laikysis įstatymų ir nedarys naujų nusikalstamų veikų.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. birželio 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 3 straipsnio 1 dalies nuostatos, 235 straipsnio 1 dalies, 254 straipsnio 4 dalies, 327 straipsnio 1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 17705.

Taigi viena iš būtinų sąlygų yra ta, kad asmuo turi visiškai pripažinti savo kaltę ir gailėtis padaręs nusikalstamą veiką, ir ši aplinkybė turi būti nustatyta teismo.⁴⁶

Taigi ikiteisminės institucijos ir teismai, vadovaudamiesi atitinkamais Baudžiamojo kodekso straipsniais, gali nutraukti baudžiamąsias bylas tam tikru būdu koreguodami taikomas bausmes, atleisdami nuo jų ir panašiai, tačiau, pažymėtina, visa tai neatleidžia darbuotojo nuo visiškos materialinės atsakomybės.

Kai darbdaviui žala padaroma nusikalstama veika, jis turi teisę pareikšti pažeidėjui (darbuotojui) civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje. Šiuo atveju darbdavys yra pripažįstamas civiliniu ieškovu prokuroro nutarimu arba teismo nutartimi. Teismas civilinį ieškinį nagrinėja kartu su baudžiamąja byla. Svarbu tai, jog išsprendus žalos atlyginimo klausimą baudžiamojoje byloje, darbuotojo materialinės atsakomybės išieškojimas bendra tvarka atkrepta, nes padaryti nuostoliai atlyginami pagal teismo nuosprendį.⁴⁷

Taigi pareiga visiškai atlyginti padarytą žalą kyla tik tuomet, kai žala padaroma dėl neteisėtos veikos, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Aptariamo punkto teisingam aiškinimui ir taikymui svarbu atsižvelgti į LAT praktiką. Anksčiau galiojusio Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte buvo įtvirtintos kitokios sąlygos visiškai materialinei atsakomybei kilti. Visiška materialinė atsakomybė pagal nurodytą teisės normą buvo taikoma tada, kai žala nustatyta tardymo ar teismo organų, priėmusių baudžiamojo proceso tvarka procesinį sprendimą (nutarimą, nuosprendį, nutartį), tai yra kai tam tikru procesiniu sprendimu nustatyti nusikaltimo požymiai ir padaryta žala. Nors žalos atsiradimo metu (1999 m.) galiojusiam Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punkte nebuvo nurodyta, kaip turėtų būti konstatuoti darbuotojų, kaltų dėl įmonei atsiradusios žalos, nusikalstami veiksmai, tačiau bet koku atveju veiksmai, įvardijami nusikalstamais, gali būti nustatyti tik baudžiamojo proceso tvarka. Nagrinėjamoje byloje dėl darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės buvo sprendžiama pagal darbo teisės normas, galiojusias žalos darbdaviui padarymo ir atsiradimo metu, tai yra pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą, todėl, kaip išaiškino LAT, nebuvo teisinio pagrindo remtis teisės norma, įsigaliojusia tik 2003 m. sausio 1 d., tai yra Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktu, nes darbo įstatymai ir kiti darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai neturi atgalinio veikimo galios (Darbo kodekso 12 straipsnis).⁴⁸

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. vasario 1 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-31/2010.

⁴⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 388.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „ORLEN Lietuva“ v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S., Nr. 3K-3-446/2009.

Taigi pažymėtina, kad visiškos materialinės atsakomybės pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą sąlygos iš esmės skiriasi nuo nustatytų Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punkte: pagal Darbo įstatymų kodekso 145 straipsnio 3 punktą visiška materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo veiksmais, turinčiais baudžiamaisiais įstatymais baudžiamų veikų požymių, o pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktą – už nusikalstama veika padarytą žalą, todėl įstatymų leidėjo ir nustatyta, kad nusikalstama veika turi būti konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka.

Trečias atvejis, kai darbuotojas taip pat privalo atlyginti visą jo padarytą žalą, atsiranda tuomet, kai darbdavys su juo sudarė rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį už tam tikrų vertybių išsaugojimą. Visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai keliami reikalavimai yra įtvirtinti Darbo kodekso 256 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ši sutartis įforminama raštu. Įtvirtintas rašytinės formos reikalavimas lemia tai, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimas turi būti surašomas ir pasirašomas abiejų šalių. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tiek kaip atskiras dokumentas, kurį pasirašo šį susitarimą sudarantys asmenys, tiek kaip susitarimas, inkorporuotas darbo sutartyje (sudarytas ir pasirašytas darbo teisinių santykių šalių). Pažymėtina tai, jog įstatyme yra įtvirtintas reikalavimas dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties formos, tai yra ji turi būti sudaroma raštu, tačiau nėra įstatymo leidėjo nustatyto reikalavimo ją sudaryti būtinai kaip atskirą dokumentą.⁴⁹

Aiškindamas Darbo kodekso 256 straipsnį LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad pagal savo pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė, nes pagal ją abi šalys turi tam tikras teises ir pareigas: darbuotojas įsipareigoja saugoti jam patikėtas materialines vertybes, o darbdavys – sudaryti sąlygas jas išsaugoti, pasirūpindamas tinkamomis patalpomis, techninėmis ir kitokiomis apsaugos priemonėmis, organizuodamas darbą tokiu būdu, kad nesusidarytų prielaidos prarasti vertybes. Tam būtina užtikrinti darbuotojams realias galimybes priimti ir išduoti prekes, vesti jų apskaitą; kontroliuoti darbuotojus, kad būtų apribotos jų galimybės piktnaudžiauti, nevykdyti pareigų ar jas vykdyti aplaidžiai bei nuslėpti trūkumus. Esant tokiam teisiniam reguliavimui darbdavys turi nustatyti tokias materialinės atsakomybės sąlygas, kurios išlaikytų pusiausvyrą tarp darbdavio intereso – apsaugoti materialines vertybes, gauti žalos atlyginimą jų praradimo atveju – bei darbuotojo turtinės atsakomybės apimties tokių vertybių neišsaugojus.⁵⁰

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 3 d. civilinė nutartis byloje UAB „Nodora“ v. P. K., Nr. 3K-3-340/2012.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 4 d. civilinė nutartis byloje UAB „Viskas už vieną eurą“ v. O. B., I. M., Nr. 3K-3-445-248/2016.

Sprendžiant dėl materialinės atsakomybės taikymo darbuotojams, su kuriais sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, būtina patikrinti, ar visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra sudaryta laikantis Darbo kodekso 256 straipsnio reikalavimų. Šis Darbo kodekso straipsnis reglamentuoja visiškos materialinės sutarties sudarymo sąlygas ir pagrindus, taip pat jame numatomi asmenys, su kuriais tokia sutartis negali būti sudaroma, ir skiriamos dvi sutarties rūšys – individualioji ir grupinė visiškos materialinės atsakomybės sutartys.

Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad: visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe; konkrečių darbų ir pareigų sąrašas yra nustatytas kolektyvinėje sutartyje; darbuotojas turi būti sulaukęs 18 metų amžiaus.⁵¹ Tokia sutartis su darbuotoju paprastai yra sudaroma priimant jį į darbą ir yra darbo sutarties priedas. Tokia sutartis gali būti sudaroma ir su jau dirbančiu asmeniu, pavyzdžiui, perkėlus darbuotoją į kitą darbą, pasikeitus darbo sąlygoms ir panašiai.

Kalbant apie pirmąją sąlygą, pažymėtina yra tai, jog materialinėmis vertybėmis reikia laikyti ne tik įvairius daiktus (medžiagas, įrengimus, kitokias priemones), bet ir kitas vertybes. Paprastai materialinės vertybės duodamos darbuotojui ne asmeniškai jomis naudotis ir naudoti gamybos procese, o tik jas aptarnauti, paskirstyti.

Toliau aiškinant Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalį naujausioje LAT praktikoje ne kartą pažymėta, kad tam, jog darbuotojas privalėtų atsakyti materialiai, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti aiškiai ir darbuotojui suprantamai nustatyta, už ką darbuotojas yra atsakingas, kokių materialinių vertybių praradimas ar sužalojimas suponuoja darbuotojo pareigą visiškai atlyginti darbdaviui atsiradusią žalą. Nors, kita vertus, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje paprastai nereikia konkrečiai išvardyti materialinių vertybių, juolab kad, esant materialinių vertybių judėjimui, sutartyje praktiškai užfiksuoti to gali būti net neįmanoma. Atitinkamais atvejais konkrečioje sutartyje darbuotojo įsipareigojimas darbdaviui visiškai materialiai atsakyti gali būti išreikštas apibendrintai, svarbu, kad iš sutarties teksto darbuotojas aiškiai suprastų, už ką jis yra materialiai atsakingas.⁵²

Tačiau Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje, be kitų vertybių, nurodomos ir priemonės, perduotos darbuotojui naudotis darbe, kaip ir Darbo kodekso 255 straipsnio 4

⁵¹ DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUŠKIENĖ, R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykštė, 2007, p. 66.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 4 d. civilinė nutartis byloje UAB „Viskas už vieną eurą“ v. O. B., I. M., Nr. 3K-3-445-248/2016.

punkte. Skirtumas čia yra atsakomybės gradacija (laipsniavimas): darbuotojas, kuriam perduotos tam tikros vertybės naudotis darbe, nesudaręs visiškos materialinės atsakomybės sutarties, už tų priemonių sugadinimą ar sunaikinimą nesant tyčios materialiai atsako ribotai, o tik jas praradęs atsako visiškai, o darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, abiem minėtais atvejais atsako visiškai, neatsižvelgiant į tai, kokia yra kaltės forma (tyčia ar neatsargumas), lėmusi žalos padarymą.⁵³

Kaip jau buvo užsiminta, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne tik su atskiru darbuotoju, bet ir su darbuotojų grupe. Tačiau tokia sutartis gali būti sudaroma tik tokiais atvejais, jeigu dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės (Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalis). Tam, kad būtų galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojų grupe, turi egzistuoti Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje nustatytos sąlygos: 1) darbuotojai darbą turi dirbti kartu; 2) neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, tai yra nėra galimybės sudaryti su darbuotojais individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Be to, visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai su darbuotoju grupe sudaryti privalomas ir Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nustatytos sąlygos: 1) darbuotojų darbas turi būti tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu, tai yra jų saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe; 2) materialinės vertybės darbuotojams turi būti perduodamos; 3) sutartis sudaroma raštu; 4) sutartyje nustatomos šalies (darbdavio ir darbuotojų) teisės ir įsipareigojimai.⁵⁴

LAT yra išaiškinęs, jog tais atvejais, kai darbovietėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties arba joje tokių darbų sąrašas nenurodytas, kilus ginčui, kuri materialinės atsakomybės sutartis turėjo būti sudaryta, teismas sprendžia atsižvelgdamas į šalių pateiktus įrodymus dėl sutarčių sudarymo sąlygų. Darbuotojo atsakomybės apimtis priklauso nuo to, kokia materialinės atsakomybės sutarties rūšis buvo sudaryta. Tais atvejais, kai sudaryta individuali materialinės atsakomybės sutartis, tai dėl darbdaviui atsiradusios žalos turi būti nustatytos atsakomybės sąlygos kiekvienam iš darbuotojų, atsakančių pagal priimtus įsipareigojimus savo individualioje materialinės atsakomybės sutartyje. Grupės materialinės atsakomybės sutarties atveju darbdaviui padarytą žalą atlygina grupė darbuotojų. Kiekviena jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Sutarties rūšis leidžia

⁵³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 394-395.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. civilinė nutartis byloje UAB „Šiaulių lyra“ v. V. G., B. A., D. P., A. N., V. V., A. Č., D. K., A. D., R. B., V. B., K. M., L. Š., N. V., A. M., I. Š., K. T., L. P., A. S., D. R., J. R., M. S., E. T., S. B., S. P., L. B., V. P., S. B., V. K., D. M., G. S., V. N., L. K., S. K, Nr. 3K-3-359/2013.

individualizuoti darbuotojo materialiąją atsakomybę, o tais atvejais, kai to padaryti dėl darbo pobūdžio negalima, kolektyvinės (grupės) atsakomybės subjektui jam tenkantis atlyginti žalos dydis nustatomas taikant sutartyje numatytus kriterijus. Jeigu dėl šių kriterijų sudarant grupės materialinės atsakomybės sutartį nesusitarta, taikomi kriterijai, numatyti Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje. Tokių sutarčių sudarymo pareiga tenka darbdaviui. Jeigu darbdavys sudaro ne tos rūšies materialinės atsakomybės sutartį, tai darbuotojui turi būti taikomi padariniai tos visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kuri turėjo būti sudaryta.⁵⁵

Grupės darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės sutartį pasirašo abi šalys – darbdavys ar jo atstovas ir darbuotojai – visi grupės nariai, o šios sutarties egzempliorius įteikiamas tiek darbdaviui, tiek kiekvienam darbuotojui grupės nariui, nes sutartis nustato darbuotojui griežtas pareigas ir atsakomybę, todėl labai svarbu, kad darbuotojas turėtų šios sutarties egzempliorių ir tiksliai žinotų savo pareigų turinį ir ribas. Visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotoju grupe atveju kiekvieno sutartį pasirašiusio darbuotojo atsakomybė už padarytą žalą išlieka dalinė. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip.

Vienoje iš LAT nagrinėtų bylų atveju ieškovas savo reikalavimą grindė inventorizacijos metu nustatyto prekių trūkumo faktu bei aplinkybe, kad su atsakovais – tiek buvusiais, tiek tebesančiais ieškovo darbuotojais, 2008 m. lapkričio 13 d. buvo sudaryta sutartis dėl darbuotojų kolektyvo visiškos materialinės atsakomybės. Pirma, LAT atkreipė dėmesį į tai, kad įstatyme yra nustatyta galimybė tokio pobūdžio sutartį sudaryti ne su darbuotojų kolektyvu, bet darbuotojų grupe. Darbuotojų kolektyvas Darbo kodekso 17 straipsnyje apibrėžiamas kaip darbo teisės subjektas, kurį sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Šis darbo teisės subjektas turi ir tam tikras tik jam įstatyme nustatytas teises, pavyzdžiui, Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis, 21 straipsnio 2 dalis, IX skyrius. Vis dėlto, kaip nurodė LAT, šis netinkamo darbo teisės termino pavartojimas aptariamoje byloje neturi praktinės reikšmės vertinant sutarties turinį ir nesukelia savarankiškų teisinių padarinių. Toliau pažymėtina, kad pagal sudarytą sutartį dėl visiškos materialinės atsakomybės, kolektyvas įsipareigojo visiškai materialiai atsakyti už jam perduotų vertybių išsaugojimą – ilgalaikį ir trumpalaikį turtą. Toks platus ir nekonkretus materialinių vertybių įvardijimas neleidžia darbuotojui aiškiai suprasti, už ką jis materialiai visiškai atsakingas. Tokia apibrėžtimi iš esmės darbuotojas atsako už visą darbdavio turtą

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. civilinė nutartis byloje E. K., D. S. v. UAB „Fatalitas“, Nr. 3K-3-125/2012.

(netgi nekilnojamą), tačiau darbdavio turto kiekis, apimtis ir sudėtis darbuotojui objektyviai nebuvo žinomi ir aiškiai neatskleisti. Taigi, konstatuotina, kad sudarytoje visiškos materialinės atsakomybės sutartyje su darbuotojų grupe netinkamai įvardytas sutarties objektas – materialinės vertybės, už kurių išsaugojimą darbuotojai prisiėmė visišką materialinę atsakomybę. Be to, nors sutartyje nurodyta, kad vertybės, už kurių išsaugojimą darbuotojai prisiėmė visišką materialinę atsakomybę, perduotos darbuotojams, tačiau byloje nepateikta įrodymų, jog jos buvo perduotos sutarties šaliai – darbuotojams, taip pat duomenų, kad, sudarant visiškos materialinės atsakomybės su darbuotoju grupe sutartį, buvo atlikta inventorizacija tam, jog būtų užfiksuotos darbuotojams perduodamos materialinės vertybės. Byloje neįrodyta ir tai, kad inventorizacija būtų atlikta dalyvaujant sutartį pasirašiusiems materialiai atsakingiems asmenims – darbuotojams. Taigi išvardytos aplinkybės leido padaryti išvadą, jog darbdavys neužtikrino darbuotojams sąlygų sutartimi prisiimtoms prievolėms vykdyti (Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis).

Pažymėtina ir tai, kad vien aplinkybė, jog darbuotojai dirbo ten, kur buvo laikomos materialinės vertybės, nebūtinai visais atvejais gali reikšti, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu ir gabenimu. Nagrinėjamoje byloje valytoja (viena iš atsakovių) nedirbo darbo, kuris atitiktų Darbo kodekse nustatytus reikalavimus darbuotojams, su kuriais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, todėl su tokia darbuotoja apskritai negalėjo būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Įvertinęs tai, kas išdėstyta, LAT konstatavo, kad nagrinėjamoje byloje sudaryta sutartis neatitiko įstatyme keliamų reikalavimų: buvo netinkamai apibrėžtas sutarties objektas, materialinės vertybės darbuotojams nebuvo perduotos, darbdavys nevykdė savo įsipareigojimų pagal sutartį, nebuvo pagrindo su visais darbuotojais sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojų grupe, o taip pat darbuotojams nebuvo įteiktas sutarties egzempliorius.⁵⁶

Teismų praktikoje ne kartą keltas klausimas dėl šalių teisių ir pareigų nelygybės sudarant materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojais. Vienoje iš LAT nagrinėtų bylų ieškovė nurodė, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis įtvirtino esminę šalių nelygybę. Anot jos, sutartimi išimtinai siekta apginti tik darbdavio interesus. Tačiau LAT buvo išaiškinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymą su darbuotojais nustato pats Darbo kodeksas, todėl nėra pagrindo sutikti, kad tokios sutartys pablogina

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. civilinė nutartis byloje UAB „Šiaulių lyra“ v. V. G., B. A., D. P., A. N., V. V., A. Č., D. K., A. D., R. B., V. B., K. M., L. Š., N. V., A. M., I. Š., K. T., L. P., A. S., D. R., J. R., M. S., E. T., S. B., S. P., L. B., V. P., S. B., V. K., D. M., G. S., V. N., L. K., S. K, Nr. 3K-3-359/2013.

darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią numato įstatymai. Kaip pažymėjo LAT, visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sutarties paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus.⁵⁷

Svarbu ir tai, jog visiškai materialinei darbuotojų atsakomybei atsirasti darbuotojo kaltės forma (tyčia ar neatsargumas) neturi lemiamos reikšmės. Svarbu, kad materialinės vertybės nepriklausomai nuo jų paskirties darbuotojui būtų realiai perduotos saugoti ar kitais tikslais, o jis jų neišsaugojo (sugadino turtą, prarado jį ir panašiai). Jei toks turtas, neperduotas darbuotojui pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, būtų, pavyzdžiui, sugadintas dėl darbuotojo neatsargumo, jam atsirastų tik ribotoji materialinė atsakomybė.⁵⁸

Taigi nustatant visiškos materialinės atsakomybės sutartį turi būti laikomasi Darbo kodekso 246 straipsnyje numatytų reikalavimų. Remiantis aukščiau atskleista LAT praktika, visiškos materialinės atsakomybės sutarties nuostatuose turi būti aiškiai nustatyta, už ką darbuotojas yra materialiai atsakingas. Tam tikrais atvejais tai gali būti nustatyta apibendrintai, tačiau darbuotojas bet koku atveju turi suprasti, už kokių vertybių išsaugojimą jis yra atsakingas. Taip pažymėtina, jog toks apibūdinimas visiškos materialinės atsakomybės sutartyje jokiais atvejais negali būti pernelyg platus.

Pagal nagrinėjamo straipsnio ketvirtą punktą, darbuotojo visiška materialinė atsakomybė atsiranda, jei prarandamas jam išduotas darbe naudotis (ar naudoti gamyboje) konkrečiai apibrėžtas turtas. Darbdavys šiuo atveju turi turėti įrodymų, kad tam tikras turtas buvo perduotas darbuotojui. Jeigu tokiu turtu naudojasi ne vienas, bet grupė žmonių, kelios darbuotojų pamainos, neperduodamos turto viena kitai, šiuo pagrindu taikyti visiškos materialinės atsakomybės nebūtų galima.

Įstatymas nustato du skirtingus atvejus, tai yra kai tam tikras turtas duodamas darbuotojui juo naudotis darbe ir kai atitinkamas turtas (medžiagos, pusgaminiai, gaminiai) duodamas jam naudoti gamybos procese, tai yra jį perdirbti, gaminti iš jo atitinkamą produkciją, montuoti iš jo naujus gaminius.

Darbuotojui naudotis darbe turi būti duodami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės. Toks turtas darbuotojui duodamas dviem pagrindiniais tikslais: kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe. Taip pat ir gamybos procese darbuotojai naudoja darbdavio medžiagas, pusgaminius ar gaminius. Gamybos procesas

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas, Nr. 3K-3-396/2005.

⁵⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 389.

galimas tik periodiškai darbuotojams perduodant darbui reikalingas medžiagas. Įstatymai, kiti norminiai teisės aktai bendros (plačiai taikomos) medžiagų darbuotojams perdavimo ir jų išieškojimo nustatymo tvarkos nenustato. Tai paprastai sprendžiama vadovaujantis specializuotų institucijų nustatomomis standartinėmis reikiamų medžiagų išieškojimo normomis bei vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais. Jei darbdavys įrodo, kad darbuotojas gamybos procese nepagrįstai prarado jam perduotas medžiagas, pastarasis privalo visiškai materialiai atlyginti dėl to kilusią turtinę žalą. Svarbu pažymėti, kad darbuotojai už jiems perduotas vertybes pagal komentuojamą punktą visiškai materialiai atsako tas vertybes praradę ir dėl neatsargumo.⁵⁹

Pagal nagrinėjamo straipsnio penktą punktą, žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Čia pagrindinis – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas)⁶⁰, nagrinėjantis vadovų atsakomybės klausimus (plačiau apie vadovų materialinės atsakomybės specifiką bus kalbama 4.2. skyriuje).

Visiška materialinė atsakomybė taikoma ir tais atvejais, kai žala darbdaviui padaroma neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo. Bet koks apsvaigimas negali būti vertinamas kaip galimybė atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės tuo pagrindu, kad jis nesuvokė savo veiksmų ir negalėjo jų kontroliuoti, nes laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų savo valia, išskyrus atvejus, kai tokią būseną lėmė kitų asmenų valia (prievarta ar slapti veiksmai) ar įmonėje vykstantys gamybos procesai. Nustatant darbuotojo materialinę atsakomybę pagal šį punktą, svarbu nustatyti, ar apsvaigimo laipsnis turi įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei ir kokia svaiginamųjų medžiagų koncentracija kraujyje yra pagrindas konstatuoti tokią būseną.

Pabrėžtina, kad neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų yra laikomas šiukščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė, bet materialinei atsakomybei atsirasti būtinos visos Darbo kodekso 246 straipsnyje numatytos bendrosios ir specialiosios atsakomybės sąlygos.⁶¹

Darbdavys privalo nušalinti neblaivų darbuotoją nuo darbo ir neleisti jam tą dieną ar pamainą dirbti. Vis dėlto tai jokių būdu nereiškia, kad darbuotojo nenušalinimas nuo darbo yra pagrindas netaikyti visiškos materialinės atsakomybės. Priešingai, teisės

⁵⁹ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 390-391.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.

⁶¹ NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 368.

doktrinoje pripažįstama, kad nenušalinimas nedaro įtakos darbuotojo materialinei atsakomybei.⁶²

Kad žalą padarė darbuotojas, būdamas neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, privalo įrodyti darbdavys (jo administracija). Vienas iš įrodymų, kad darbuotojas buvo darbe neblaivus, ir yra nušalinimo faktas ir jo įforminimas. Be to, buvimo darbe neblaiviu faktą galima įrodyti medicinos organų išvadomis, liudytojų parodymais ir kitais įrodymo būdais, tačiau bene dažniausiai taikomas būdas yra tiesioginio vadovo surašytas aktas, kad darbuotojas, padaręs žalą buvo neblaivus.⁶³

Taigi akivaizdžiai matyti, jog įstatymo kūrėjas įtraukdamas tokią įstatymo nuostatą aiškiai pasmerkė alkoholio, toksinių ar narkotinių medžiagų vartojimą.

Darbo kodekso 255 straipsnio 7 punktą numato galimybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti ir kitus visiškos materialinės atsakomybės pagrindus. Tokia šio straipsnio formuluotė neabejotinai laikytina įstatymo kūrėjo skatinimu sudaryti kolektyvines sutartis. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodeksas draudžia kolektyvinių sutarčių nuostatomis pabloginti darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai, tačiau numato galimybę darbo santykių subjektams patiems nustatyti savo teises ir pareigas atitinkamais susitarimais, vadovaujantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis). Nuostatų, susijusių su darbuotojų materialine atsakomybe, įtraukimas į kolektyvines sutartis būtų naudingas tiems darbdaviams, kurių veiklos specifika reikalauja papildomo reglamentavimo.⁶⁴

Pabrėžtina, kad aukščiau aptartų Darbo kodekso 255 straipsnyje išvardytų visiškos materialinės atsakomybės pagrindų sąrašas yra baigtinis.

1.4. Materialinės atsakomybės savarankiškumas, atirbojimas nuo kitų atsakomybės rūšių

Visų pirma pasakytina tai, jog materialinė atsakomybė, kylanti iš darbo teisinių santykių, pagrįstai yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, nes, anot Tomo Bagdanskio, materialinės atsakomybės savarankiškumą lemia socialinis kompromisas, sudaromas siekiant užtikrinti darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą. Materialinę atsakomybę individualizuoja jos sąlygų ypatumai, o materialinės atsakomybės tikslams

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

⁶³ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 393.

⁶⁴ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 369.

pasiekti būtinos specialios procesinės taisyklės, reglamentuojančios žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimą.⁶⁵

Tomas Bagdanskis, išnagrinėjęs Rusijos mokslininkų darbus, apibrėžė, jog pasak jų, materialinės atsakomybės instituto savarankiškumą lemia dvi priežastys. Pirma, darbas yra ne tik žmonių turtinių ir dvasinių poreikių tenkinimo šaltinis, bet ir svarbiausias asmenybę formuojantis veiksnys. Antra, darbo teisės normos labiau nei kitų teisės šakų normos yra susijusios su darbuotojų kolektyvo socialiniu augimu, o tai tiesiogiai susiję su darbdavio nuosavybės apsauga.

Kalbant apie materialinės atsakomybės savarankiškumą, reikėtų įtvirtinti ir materialinės atsakomybės vietą kitų atsakomybės rūšių kontekste, taip pat apibrėžti, kokie yra materialinės atsakomybės panašumai ir skirtumai nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

Teisinės atsakomybės rūšys gali būti klasifikuojamos įvairiai, tai yra pagal ją taikančius organus, sankcijų pobūdį, funkcijas, bet dažniausiai teisinė atsakomybė skirstoma pagal teisės šakas (baudžiamoji, administracinė, civilinė, materialioji (darbo teisėje) ir kitas).

Atsakomybė pagal darbo teisę gali būti dvejopa: materialinė ir drausminė. Materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti kitos darbo santykių šalies patirtus nuostolius, o drausminės atsakomybės – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą. Taigi drausminės atsakomybės taikymo pagrindas – darbo drausmės pažeidimas.⁶⁶ Darbo kodekso 234 straipsnyje nustatyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojų kaltės. Taigi galima daryti išvadą, kad drausminės atsakomybės subjektas yra tik darbuotojas. Tuo tarpu materialinės atsakomybės subjektais, kaip jau buvo minėta anksčiau, gali būti tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai.

Dar vienas skirtumas yra tas, jog žala, skirtingai nuo materialinės atsakomybės, nėra būtinoji drausminės atsakomybės sąlyga. Pavyzdžiui, jei darbuotojas atvyktų į darbą neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų, taip pat jei atsisakytų tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas jam yra privalomas, jis greičiausiai nepadarytų žalos, tačiau keltų grėsmę įmonės interesams. Pažymėtina tai, jog ir materialinės, ir drausminės atsakomybės pagrindas gali būti tas pats pažeidimas, o darbdavys savo nuožiūra sprendžia, kokių jam priemonių imtis: taikyti drausminę ar materialinę atsakomybę, ar abi kartu. Vadinasi, drausminė atsakomybė gali būti taikoma ir kartu su materialine atsakomybe, ir atskirai,

⁶⁵ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 17-18.

⁶⁶ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345-346.

todėl tam tikrais atvejais, ypač už smulkius pažeidimus, kai padarytą žalą sunku nustatyti ar tai ekonomiškai nenaudinga, darbdavio pažeistų interesų apsauga gali būti užtikrinama per darbo drausmės institutą, skiriant drausmines nuobaudas.

Toliau analizuojant drausminės ir materialinės atsakomybės skirtumus pabrėžtina yra tai, jog drausminės nuobaudos negali būti piniginės. Darbo kodekso 237 straipsnis numato, kad už darbo drausmės pažeidimus gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Darbo kodekse išvardytas drausminių nuobaudų sąrašas yra galutinis, taigi Lietuvoje pinigine bausme kaip drausminė nuobauda negalima.⁶⁷

Dar vienas šių atsakomybės rūšių skirtumas yra tas, jog materialinės atsakomybės pagrindinis tikslas yra atlyginti nuostolius, o drausminės atsakomybės – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą.⁶⁸

Taigi nors yra ir tam tikrų skirtumų, materialinė ir drausminė atsakomybės yra glaudžiai susijusios, nes jos abi kyla iš darbo teisinių santykių. Kiekvienu atveju turi būti analizuojama situacija ir darbuotojo veiksmai, dėl kurių atsirado žala, žinoma, atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį, darbo organizavimo principus. Reikia atsižvelgti ir į tai, jog reikalauti materialinės atsakomybės už nedidelius darbuotojų pažeidimus būtų ne visada ekonomiškai.

Nagrinėjant materialinės atsakomybės skirtumus nuo baudžiamosios ir administracinės atsakomybės, svarbiausia pasakytina yra tai, jog šias atsakomybės rūšis vieną nuo kitos skiria tokie požymiai: 1) skiriasi atsakomybės tikslas ir paskirtis (pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra kompensuoti žalą nepažeidžiant šalių interesų pusiausvyros, o administracinės ir baudžiamosios atsakomybės tikslas – nubausti ir perauklėti teisės pažeidėją bei užkirsti kelią naujiems pažeidimams ir nusikaltimams); 2) skiriasi jų taikymo tvarka (administracinis procesas, baudžiamasis procesas, civilinis procesas, specialioji darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka); 3) skirtingi atsakomybės taikymo senaties terminai; 4) skirtingi atsakomybės atsiradimo pagrindai (materialinė atsakomybė atsiranda pažeidus sutartį ar padarius deliktą, o administracinė ar baudžiamoji – padarius administracinį teisės pažeidimą, baudžiamąjį nusižengimą ar nusikaltimą); 5) skiriasi subjektai, inicijuojantys atsakomybės taikymą (materialinė atsakomybė taikoma nukentėjusiojo iniciatyva, o administracinė ar baudžiamoji – valstybės iniciatyva); 6) skirtinga kaltės samprata, atsakomybės sąlygų įrodinėjimo taisyklės, taikomų sankcijų rūšys ir jų prigimtis.

⁶⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 57-58.

⁶⁸ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, bene didžiausio aptarimo reikalauja materialinės ir civilinės atsakomybės akivaizdus ryšys.

Galima būtų išskirti šiuos bendrus civilinės ir materialinės atsakomybės požymius: 1) civilinei ir materialinei atsakomybei būdinga tai, kad konstatuojamas privataus intereso pažeidimas, tai yra privataus asmens, kuriam padaryta žala, o ne valstybės neigiama reakcija. Šio pobūdžio aplinkybei būdingi du aspektai: a) neigiama turtinė reakcija pažeidėjui tenka ne viešojo subjekto, o nukentėjusiojo naudai; b) valstybė tiesiogiai nesikiša į privataus pobūdžio intereso gynimą, kol nukentėjusysis nesikreipia teisminės gynybos. Valstybė įsikiša tada, kai žalą padaręs asmuo jos neatlygina savanoriškai. Tam tikrais atvejais žalos padarymas asmeniui gali būti kvalifikuojamas kaip administracinis ar baudžiamasis nusižengimas arba nusikaltimas (tada būtų taikomos kitos atsakomybės rūšys); 2) atsakomybė nukreipiama į pažeidėjo turtą, o ne į jo asmenį; 3) atsakomybė reiškia, kad kito asmens subjektyviųjų teisių ar įstatymo saugomų interesų pažeidimas sukelia naują teisinį santykį – žalos atlyginimo prievolę. Nukentėjusysis įgyja teisę reikalauti, kad teisės pažeidėjas atlygintų žalą. Iki to laiko, kol kito subjekto teisės ar teisėti interesai nėra pažeisti, nėra žalos atlyginimo teisinio santykio; 4) atsakomybė yra įgyvendinama privataus asmens iniciatyva.⁶⁹

Štai pagal prievolės prigimtį civilinė atsakomybė skirstoma į sutartinę ir deliktinę. Svarbu išsiaiškinti, ar tai būdinga ir materialinei atsakomybei.

Kaip jau buvo aptarta anksčiau, labiausiai priartėjame prie Civilinio kodekso reguliuojamų santykių kalbėdami apie darbdavio atsakomybę darbuotojui. Darbo kodekso 249 straipsnis numato, kad darbdavys pagal Civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo.

Atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą. Įstatymu įtvirtinta platesnė subjektų, turinčių atsakyti už žalą padarytą nukentėjusiajam samprata: darbdaviui prilyginama įmonės, įstaigos, organizacijos, ūkinės bendrijos, žemės ūkio bendrovės, kooperatinės organizacijos, ūkininkai. Šio įstatymo 4 straipsnis nustato atsakomybės kilimo už padarytą žalą atvejus. Pareiga atlyginti žalą atsiranda: 1) nukentėjusiojo darbo vietoje, įmonės patalpose, įmonės teritorijoje arba už jos ribų, kai jis dirba darbo sutartyje

⁶⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 57-60

sulygtą darbą arba veikia darbdavio pavedimu ar jo interesais; 2) kai darbuotojas savo iniciatyva dirba įmonėje darbo sutartyje nesulygtą darbą darbdavio naudai ar jo interesais; 3) kai asmuo darbdavio, jo įgalioto asmens sutikimu dirba įmonėje bet kurį darbą darbdavio naudai ar jo interesais, nors darbo sutartis su juo nustatyta tvarka nesudaryta; 4) kai darbuotojas dirba pas ūkininką darbo sutartyje sulygtą darbą. To paties straipsnio 2 dalis nustato, jog nelaimingas atsitikimas, įvykęs ne dėl darbuotojo kaltės, įprastiniu, tiesioginiu maršrutu jam vykstant į darbą arba grįžtant iš darbo, prilyginamas nelaimingam atsitikimui darbe. Išlaidas, patirtas išmokant žalos atlyginimą, įmonė ar ūkininkas atgėžtinio reikalavimo teise išreikalauja iš atsakingo už padarytą žalą juridinio ar fizinio asmens – nelaimingo atsitikimo kaltininko.⁷⁰

Deliktinę atsakomybę reglamentuojančiame Civilinio kodekso skirsnyje įtvirtinta, kad deliktinės atsakomybės taisyklės taikomos dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, arba jo mirties atveju (Civilinio kodekso 6.283, 6.284 straipsniai). Taigi įstatymas šiuo atveju darbdavio materialinę atsakomybę priskiria prie deliktinės atsakomybės.⁷¹

Vadinasi, belieka dar kartą pakartoti išvadą, jog darbdavio atsakomybė gali būti laikoma kompleksiniu institutu, apimančiu ir darbo, ir civilinės teisės normas. Darbdavio atsakomybė už žalą, atsiradusią sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę, negali būti laikoma išimtinai civiline atsakomybe, nes darbdavio pareiga darbuotojui kyla iš sutartinių santykių, tai yra būtent iš darbo sutarties.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta, matyti, jog materialinė atsakomybė gali būti laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, daugiausia panašumų turinti su drausmine atsakomybe. Materialinė atsakomybė iš kitų atsakomybės rūšių labiausiai išsiskiria savo subjektų ratu (materialinė atsakomybė kyla specifiniams subjektams – darbuotojams ir darbdaviams), atsakomybės paskirtimi (ne nubausti teisės pažeidėją, bet atlyginti žalą), atsiradimo pagrindu ir kitomis. Pažymėtina, jog nors ir egzistuoja tam tikra sąsaja su kitomis atsakomybės rūšimis, tačiau dėl savo savarankiškumo materialinė atsakomybė gali būti taikoma greta kitų (drausminės, administracinės, baudžiamosios) atsakomybės rūšių. Plačiau prasme pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės atskirties nuo kitų atsakomybės rūšių nėra ir negali būti, nes visa darbo teisė turi būti suprantama kaip neatsiejama teisės sistemos dalis, kurios sąsaja su kitomis teisės šakomis užtikrina deramą šios sistemos funkcionavimą.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1656.

⁷¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 57-60.

2. Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas ir sąlygos

Kaip jau buvo atskleista apibrėžiant materialinės atsakomybės sampratą, materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas⁷², tokį teisės pažeidimą gali padaryti tiek fiziniai asmenys (dažniausiai darbuotojai), tiek juridiniai asmenys (įmonės, įstaigos, organizacijos ir panašiai). Pats teisės pažeidimas yra neteisėta veika (veikimas, neveikimas), kuria padaroma žala konkrečioms asmenims, kartu ir visuomenei apskritai.

Vytautas Nekrašas išskiria keturis teisės pažeidimo elementus: 1) pažeidimo subjektas; 2) pažeidimo objektas, 3) pažeidimo objektyvioji pusė; 4) pažeidimo subjektyvioji pusė. Pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai dažnai yra vadinami atsakomybės atsiradimo sąlygomis.⁷³

Kalbant apie teisės pažeidimą, aptarimo verta situacija susiklostė vienoje iš LAT išnagrinėtų bylų. Nagrinėjamoje byloje atsakovas ieškovo įmonėje buvo įdarbintas vadybininku, darbo funkcijai atlikti jam buvo suteiktas automobilis, tačiau dėl kontrolinės lemputės, rodančios tepalų atsargų pasibaigimą nepaisymo, automobilio variklis sugedo. Kaip pasisakė Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėjanti bylą apeliacine tvarka, atsakovas dirbo ieškovo įmonėje ne vairuotoju, o vadybininku, taigi jo atsakomybė dėl neapdairaus automobilio eksploatavimo galėjo būti vertinama administracine tvarka, tačiau nurodyti jo veiksmai (neveikimas) nelaikytini darbo pareigų neatlikimu arba netinkamu jų atlikimu. Tuo pačiu apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad sutinka su pirmosios instancijos teismo išvadomis, jog ginčo atveju yra Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytos materialinės atsakomybės sąlygos: ieškovo patirta žala – automobilio remonto išlaidos; neteisėti atsakovo veiksmai, aplaidžiai eksploatavus ieškovo automobilį; priežastinis neteisėto atsakovo elgesio ir automobilio variklio gedimo ryšys; atsakovo kaltė dėl netinkamo automobilio eksploatavimo konkrečiomis sąlygomis; ieškovą ir atsakovą žalos padarymo metu siejo darbo santykiai; žalos atsiradimas susijęs su atsakovo darbo veikla. Nustatę nurodytus bylos faktus, teismai šioje byloje padarė skirtingas išvadas: pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad yra pagrindas taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, o apeliacinės instancijos teismas nusprendė, jog nėra Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės

⁷² DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2009, p. 126.

⁷³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarai*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 355.

pagrindo. LAT nesutiko su tokia apeliacinės instancijos teismo nuomone ir konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, pripažinęs, jog yra nustatytos visos Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytos sąlygos taikyti atsakovui materialinę atsakomybę, padarė neteisėtą išvadą, kad ginčo atveju materialinė atsakomybė negali būti taikoma, nes nėra Darbo kodekso 245 straipsnyje įtvirtinto šios atsakomybės pagrindo. Kaip pažymėjo LAT, Darbo kodekso 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra Darbo kodekso 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, tai yra sudedamosios dalys. Tai reiškia, kad Darbo kodekso 246 straipsnyje įvardytų materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas būtent ir reiškia Darbo kodekso 245 straipsnyje nurodyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – konstatavimą.⁷⁴

Materialinės atsakomybės sąlygos yra teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti materialinę atsakomybę kaltajai šaliai. Teisės teorijoje skiriami juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindai. Juridinių materialinės atsakomybės pagal darbo teisę pagrindą sudaro darbo įstatymai, kiti teisės aktai, kuriais remiantis kaltajam asmeniui taikoma teisinė atsakomybė. Tuo tarpu faktinį atsakomybės pagrindą sudaro būtinųjų juridinių faktų visuma, vadinama juridinių faktų sudėtimi. Juridinis faktas, dėl kurio kyla materialinė atsakomybė, būtent ir yra teisės pažeidimas. Jį sudaro keletas elementų, kuriuos įprasta vadinti materialinės atsakomybės sąlygomis.⁷⁵

Taigi materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios 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. Išvardintos sąlygos yra taikomos ir būtinos tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio atsakomybės atveju. Šiame straipsnyje yra numatytos visos aplinkybės, tai yra tam tikri teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso darbdavio ir darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimas ir galimybė ją įgyvendinti.

Aptariamame straipsnyje išvardytas aplinkybes galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmosios keturios sąlygos tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis apskritai (tiek civilinei, tiek administracinei ir panašiai), o materialinę atsakomybę individualizuojančiomis sąlygomis pripažįstamos dvi papildomos specialiosios sąlygos: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje VĮ „Šiaulių rajono veislininkystė“ v. G. S., Nr. 3K-3-445/2008.

⁷⁵ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 347.

metu turi būti susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla (Darbo kodekso 246 straipsnio 1 dalies 5, 6 punktai).⁷⁶

Visos šios sąlygos yra privalomos, ir jei bent vienos iš jų nebūtų, tai reikštų, kad nėra ir materialinės atsakomybės. Kaip pažymi Vytautas Nekrašas, šios sąlygos yra ne tik tarp savęs glaudžiai susijusios, bet ir turi įtakos vertinant kitas sąlygas arba net yra viena kitos egzistavimo prielaida. Pavyzdžiui, negalima vertinti, kad žala padaryta dėl kaltos veikos, jeigu veika yra teisėta, ir panašiai. Todėl analizuojant atskiras materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas, visada reikia turėti galvoje jų tarpusavio sąveiką.⁷⁷ Taigi materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, kai visos šešios straipsnyje nurodytos pažeidėjo (darbuotojo ar darbdavio) materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos buvo kartu padarant pažeidimą.

2.3. Bendrosios turtinės atsakomybės sąlygos

Žala. Tai pirmoji iš turtinės atsakomybės sąlygų. Ji suprantama kaip nukentėjusiojo asmens turtinio intereso pažeidimas. Tai yra jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t.t.). Taigi žodis „žala“ asocijuojasi su tam tikro objekto pakenkimu, neigiamu poveikiu jam, kuris pasireiškia to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių vertybių praradimu, ar net visišku objekto sunaikinimu.⁷⁸

Anot Valentino Mikelėno, žalos sąvoka nesietina su objekto, kuriam padaryta žala, ekonomine verte. Žala atsiranda net ir tada, kai ji padaroma apskritai negalinčioms būti ekonomiškai įvertintoms vertybėms (pavyzdžiui, žmogaus kūnui, jo atskiroms dalims, organams).

Žala visada yra turtinio, piniginio pobūdžio, nukentėjusysis visada gauna turtinės išraiškos ekvivalentą, vietoje tos vertybės, ar objekto, kuris buvo sunaikintas, sužalotas ar kitaip prarastas.⁷⁹

Žala, įvertinta pinigais, vadinama nuostoliais. Nuostolius sudaro negautos pajamos (netiesioginiai nuostoliai), kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu jo sveikata nebūtų sužalota, ir su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (tiesioginiai nuostoliai) – gydymo, papildomo maitinimo, vaistų įsigijimo, protezavimo ir kitos sveikatos grąžinimui būtinos

⁷⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 277-278.

⁷⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 356.

⁷⁸ MACULEVIČIUS, J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 361.

⁷⁹ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 142-143.

išlaidos.⁸⁰ Darbuotojų materialinė atsakomybė paprastai atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo.

Greta turtinės žalos, padaromos neteisėtais veiksmais ar neveikimu, taip pat yra skiriama ir neturtinė (moralinė) žala. Teisė į neturtinės žalos atlyginimą yra viena iš asmens konstitucinių teisių. Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalis įgyvendino kontinentinės civilinės teisės principą: asmeniui padarytos neturtinės žalos atlyginimą turi nustatyti įstatymas. Kiekvienos valstybės įstatymų leidėjas sprendžia klausimą dėl šio principo įgyvendinimo, nustatydamas bendrą išlygą dėl žalos atlyginimo arba specialiuosiuose įstatymuose formuodamas tokios žalos atlyginimo klausimus. Kaip teigia Pavelas Ravluševičius, pagal Lietuvos teisę, norint gauti neturtinės žalos kompensaciją, reikalavimus būtina grįsti specialaus įstatymo normomis. Kitaip tariant, neturtinės žalos atlyginimui būdingas išimtinis reglamentavimas, kai neturtinė žala atlyginama tik įstatymo nustatytais atvejais.⁸¹

Neturtinė žala apibrėžiama kaip asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinta pinigais.⁸²

Kaip savo formuojamoje praktikoje teigia LAT, neturtinės žalos prigimtis lemia ir šios žalos įrodinėjimo specifiką. Neturtinės žalos dydis išreikštas pinigais, skirtingai nei atlyginant turtinę žalą, neturėtų būti įrodinėjamas, o yra nustatomas teismo pagal konkrečioje byloje teisiškai reikšmingų kriterijų visumą. Taigi, neturtinės žalos dydį nustato teismas, o ją patyręs asmuo turi pateikti teismui kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų. Ieškovo prašomas priteisti neturtinės žalos dydis yra tik vienas kriterijų, į kuriuos teismas atsižvelgia, tačiau nebūtinai lemiamas. LAT yra nurodęs, kad nukentėjusiojo prašomas priteisti neturtinės žalos – nuostolių – dydis negali būti vertinamas kaip nustatytas, nes jo nustatymas yra priskirtas teisingumą vykdančiam subjektui – teismui. Teismas pagal teisinius kriterijus nustato priteistiną neturtinės žalos dydį, o ne svarsto, ar nukentėjusiojo nurodytą žalos dydį sumažinti. Taigi nukentėjusiojo prašoma atlyginti neturtinės žalos suma vertinama kaip nevaržanti teismo diskrecijos nustatyti neturtinės žalos dydį konkrečioje byloje, ir yra tik viena reikšmingų bylai aplinkybių, į kurią teismas turi atsižvelgti.

Neturtinės žalos nustatymo kriterijai įtvirtinti Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodyta, kad teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį

⁸⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 278.

⁸¹ RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Justitia*, 2007, 5(95), p. 33.

⁸² BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 244-245.

bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. LAT savo praktikoje yra nurodęs, kad tinkamai taikant Civilinio kodekso 6.250 straipsnį turi būti įvertinta neturtinės žalos dydžiui turinti įtakos kriterijų visuma – ir aplinkybės, dėl kurių neturtinės žalos dydis gali būti nustatytas didesnis, ir aplinkybės, dėl kurių jis gali būti nustatytas mažesnis. Pagal suformuotą teismų praktiką dėl neturtinės žalos dydžio nustatymo teismai turi atsižvelgti ir į nukentėjusiojo veiksmus, kurie nors ir minimaliai, tačiau galimai turi įtakos šios žalos atsiradimui.

Neturtinės žalos įvertinimas pinigais pripažintinas teisingu tik tuo atveju, jei konkrečiai nustatyta žalos atlyginimo pinigine išraiška atitinka sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principus. Šių turinys formuojamas ne tik objektyviojo jų suvokimo, kaip tam tikrų definicijų, pagrindu, bet ir vertinamųjų jų elementų atskleidimu remiantis teismų praktika konkrečiose bylose.

Neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymą, kaip ir atlyginimo teisinius pagrindus, lemia šios žalos prigimtis ir objektas. Neturtinė žala atlyginama pažeidus vertybes, kurių įkainoti neįmanoma, ir pasireiškia neturtinio pobūdžio praradimais, kurie negali būti tiksliai apskaičiuojami piniginiu ekvivalentu. Priteisiant neturtinės žalos atlyginimą vadovaujamosi teisingo žalos atlyginimo koncepcija, besiremiančia įstatymo ar teismų praktikos suformuotais vertinamaisiais subjektyviais ir objektyviais kriterijais, leidžiančiais kuo teisingiau nustatyti ir atlyginti asmeniui padarytą žalą, atkurti pažeistų teisių pusiausvyrą ir suponuojančiais pareigą preciziškai įvertinti konkrečios situacijos aplinkybes. Taigi, priteisiamas neturtinės žalos dydis nustatomas visų pirma atsižvelgiant į kompensacinę neturtinės žalos paskirtį ir remiantis teisingo neturtinės žalos atlyginimo idėja. Neturtinės žalos prigimtis lemia tai, kad nėra galimybės šią žalą tiksliai apskaičiuoti, grąžinti nukentėjusįjį į buvusią padėtį ar rasti tikslų piniginių tokios žalos ekvivalentą.⁸³

Darbo kodekso 250 straipsnis nustato, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, tačiau specialių taisyklių dėl tokio žalos atlyginimo, jos dydžio nustatymo darbo teisėje nėra – neturtinė žala atlyginama vadovaujantis Civilinio kodekso normomis. Pagal darbo kodeksą asmenys, kurie gali kreiptis dėl neturtinės žalos atlyginimo, yra sietini darbo sutarties santykiu (darbuotojas ir darbdavys). Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad siekiant neturtinės žalos atlyginimo teismo proceso metu galimos dvi lygiavertės situacijos. Darbdavio padarytos neturtinės žalos atlyginimas darbuotojams ir darbuotojų padarytos neturtinės žalos atlyginimas darbdaviui. Tačiau pažymėtina, kad

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Istpro“ v. BUAB „Verantas“, Nr. 3K-3-446/2013.

darbdavys gali savo reikalavimus grįsti ir Civilinio kodekso nuostatomis dėl verslo reputacijos gynimo (Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 8 dalis).⁸⁴

Taigi pagal Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalį neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai, ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos padarinius, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.⁸⁵

Kaip teigia Jurijus Maculevičius, teisės moksle nėra visiškai vieningos nuomonės dėl neturtinės žalos atlyginimo prigimties. Dauguma autorių mano, jog neturtinės žalos atlyginimas yra kompensacija už patirtus išgyvenimus, dvasinius praradimus ir kitokias kančias, tačiau egzistuoja ir oponuojantis požiūris, kurio šalininkai įrodinėja neturtinės žalos atlyginimą esant bauda. Šie teoretikai mano, kad neturtinės žalos atlyginimo funkcija yra ne kompensuoti nukentėjusiajam dvasines kančias, o nubausti žalą padariusį asmenį.⁸⁶ Aukščiau išanalizavus materialinės atsakomybės tikslą, manytina, jog teisinga būtų pirmoji nuomonė.

Darbo teisėje situacijos dėl neturtinės žalos atlyginimo gali kilti, kai, pavyzdžiui, darbuotojas buvo neteisėtai atleistas iš darbo. Atitinkamai darbuotojas irgi gali padaryti neturtinės žalos darbdaviui, pavyzdžiui, paskleisdamas melagingą informaciją apie įmonės gaminamą produkciją. Baigtinio sąrašo aplinkybių, dėl kurių gali atsirasti pareiga atlyginti padarytą žalą, nėra. Tačiau akivaizdu, kad pirmuoju atveju darbuotojui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti pačiais įvairiausiai būdais, pavyzdžiui, dvasiniu sukrėtimu, reputacijos pablogėjimu, ar skausmu, o tuo tarpu darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens savybėmis.

Akivaizdu, kad neturtinio pobūdžio praradimų pinigais neįmanoma nei išmatuoti, nei atlyginti. Taigi, skirtingai nei turtinės žalos atlyginimo (kompensuoti nukentėjusios šalies praradimus), neturtinės žalos atlyginimo tikslai yra truputį kitokie. Svarbiausias jų – nuraminti nukentėjusį ir tik simboline forma kompensuoti jo turtinius praradimus.⁸⁷

⁸⁴ RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Justitia*, 2007, 5(95), p. 33.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. O., A. O., D. O., V. P. v. V. B., Nr. 3K-3-560/2010.

⁸⁶ MACULEVIČIUS, J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 359.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 361-362.

Kaip jau buvo aptarta anksčiau kalbant apie materialinės atsakomybės rūšis pagal apimtį, žalai, kilusiai iš darbo teisinių santykių, atlyginti galioja bendra taisyklė, kad kai žala padaroma darbuotojui, ji atlyginama visiškai, o kai žala padaroma darbdaviui, taikoma ribota atsakomybė, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.

Neteisėta veika. Veika yra neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą, tai yra pareigą, įtvirtintą teisės normose.⁸⁸ Tokie norminiai teisės aktai gali būti įstatymai, Vyriausybės nutarimai, potvarkiai, instrukcijos, darbo tvarkos taisyklės, administracijos įsakymai ir potvarkiai, tam tikros sutartys ir panašiai. Veiksmų neteisėtumas gali būti suprantamas ne tik kaip sutartyje ar įstatymuose nustatytos prievolės nevykdymas ar netinkamas vykdymas, įstatymo reikalavimų nepaisymas, bet ir bendro pobūdžio pareigos elgtis rūpestingai pažeidimas (CK 6.246 straipsnio 1 dalis). CK 6.263 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad kiekvienas asmuo turi pareigą laikytis tokio elgesio taisyklių, kad savo veiksmais (veikimu, neveikimu) nepadarytų kitam asmeniui žalos; 2 dalyje nustatyta pareiga asmeniui, atsakingam už žalą, padarytą asmeniui ar turtui, o įstatymų nustatytais atvejais – ir neturtinę žalą, visiškai ją atlyginti. Tai yra specialioji deliktinės atsakomybės norma, kurioje kartu su bendrąja CK 6.246 straipsnio 1 dalies norma įtvirtintas vadinamasis generalinis deliktas, kurio esmė yra užtikrinti pagrindinę ne tik civilinės, bet ir materialinės atsakomybės funkciją – kompensuoti nukentėjusiam asmeniui jo teisių pažeidimu padarytą žalą.⁸⁹

Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė, jam padaroma žala. Šie abu momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir būtini materialinei atsakomybei atsirasti. Taigi galima daryti išvadą, jog žala yra neatlyginama, jeigu ji padaroma teisėta veika.⁹⁰

Tuo tarpu pagal pažeistos pareigos pobūdį neteisėta veika gali pasireikšti: 1) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda ir žala kyla atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti; 2) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda ir žala kyla neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos. Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, kai daroma žala kitiems asmenims.⁹¹

Tačiau pažymėtina yra tai, kad egzistuoja aplinkybės, kurios pašalina veikos neteisėtumą. Viena iš tokių aplinkybių – nenugalima jėga (*force majeure*). Nenugalima jėga

⁸⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 278.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Veiza“ v. UAB „Čili pica“, UAB „Čili Holdings“, UAB „Azijos skoniam“, UAB „Gamtos virtuvė“, UAB „GCW“, Nr. E3K-3-99-701/2017.

⁹⁰ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.

⁹¹ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 278.

yra suprantama kaip neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir jos kontroliuoti. Dažniausiai tai yra gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės): audros, potvyniai, žemės drebėjimai, žaibo sukelti gaisrai ir panašiai. Kartais tokios aplinkybės gali būti sukeltos ir žmonių veiksmais (pavyzdžiui, tokios kaip masinės riaušės ar karas), jeigu jų nebuvo galima numatyti ir kontroliuoti. LAT praktika yra suformavusi svarbią nuostatą dėl nenugalimos jėgos taikymo – „nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jeigu subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*“.⁹²

Neteisėtumą pašalina ir būtinas reikalingumas. Būtinas reikalingumas – tai veika, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavojų, didesnės žalos atsiradimą. Būtinas reikalingumas yra teisėtas, jeigu žalos grėsmė turtui (gyvybei, sveikatai), kaip ir nenugalimos jėgos atveju, yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitoku būdu ar kitomis priemonėmis nėra galimybės, o dėl to galimai kilianti žala bus mažiau reikšminga nei išvengtoji. Tačiau jei žala, padaryta gelbėtojo, yra akivaizdžiai didesnė (ar nereikalinga) už tą, kuri galėjo būti dėl neigiamų veiksnių, jis privalo ją visą arba iš dalies atlyginti.⁹³

Taigi kiekvienu atveju nustatant neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą, turi būti įvertinama, ar nėra veikos neteisėtumą šalinančių aplinkybių.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Kitaip sakant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti būtina išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios sukėlė žalos atsiradimą. Vadinasi, egzistuoja tiesioginė šių dviejų reiškinių sąsaja.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti: tiesioginis (kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala) ir netiesioginis (kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę). Priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos faktui įrodyti būtina nustatyti, kad: 1) atsakovas turėjo teisinę pareigą; 2) ją atsakovas pažeidė; 3) šiuo pažeidimu padarė žalą; 4) nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę; 5) kitas svarbias aplinkybes.⁹⁴

Analizuojant priežastinį ryšį nustatoma, dėl kieno veikos ir kokio dydžio atsirado žala. Nustatyti priežastinį ryšį, kai žalą savo veika tiesiogiai padaro vienas asmuo, paprastai

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005.

⁹³ NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.

⁹⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 279-280.

nėra ypač sunku. Sunkiau, kai žalą padaro ne vienas asmuo, nors ir tiesiogiai (kyla klausimas, kiek žalos atsirado dėl kiekvieno asmens veikos, koks jų kaltės laipsnis), taip pat kai žala atsiranda dėl įvairių priežasčių, tai yra kai tiesioginis žalos padarymas yra galimas tik kitiems asmenims sudarius tam tikras aplinkybes (netiesioginis, tarpinis ryšys). Pažymėtina, kad netiesioginis ryšys nebūtinai sukelia žalą, o yra tik sąlyga jai padaryti. Šiuo atveju žalos padarymas turi atsitiktinį pobūdį. Netiesioginis (tarpinis) ryšys yra teisiškai reikšmingas, pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti tada, kai norminiai teisės aktai ne tik nurodo tam tikras subjekto darbo pareigas, bet ir nustato, esant kitoms materialinės atsakomybės sąlygoms, materialinę atsakomybę už padarytą žalą. Jei žala padaroma esant tiesioginiam ir netiesioginiam neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo priežastiniam ryšiui, materialinei atsakomybei ir jos dydžiui nustatyti dažnai reikia pasitelkti tam tikrus specialistus, skirti ekspertizes ir panašiai. Be jų pagalbos teisingai išspręsti materialinės atsakomybės klausimą dažniausiai nepavyksta.

Kaltė. Ja įprasta laikyti asmens elgesio, veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių – žalos atsiradimo psichinį santykį.⁹⁵

Pagal Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalį laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Tai reiškia, kad atsakymas į klausimą, ar žalos padaręs asmuo yra kaltas, ar ne, turi būti pateikiamas ne vertinant jo psichologinę būklę, o jo elgesį remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus elgesio standartu.

Asmens kaltė turi būti suprantama objektyviai, tai yra kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Dėl šios priežasties kalte turi būti pripažįstamas asmens nesugebėjimas elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis.

Anot Genovaitės Dambrauskienės, pagal asmens intelektą ir jo valios išraišką kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Tyčia – kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalos arba sąmoningai leidžia jai atsirasti (pavyzdžiui, bendrovės vadovas atskleidžia bendrovės komercines paslaptis jos konkurentams arba pasisavina bendrovės lėšas). Neatsargumas – kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi nepakankamai atidžiai ir nepakankamai rūpestingai, jo elgesys neatitinka protingo asmens elgesio kriterijų (pavyzdžiui, pardavimų vadybininkas bendrovės vardu pasirašo sutartį atidžiai neperskaitęs jos teksto, sudaro sutartį nepatikrinęs kitos šalies patikimumo ir finansinio pajėgumo).⁹⁶ Tuo tarpu Vytautas

⁹⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 358-359.

⁹⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 281.

Nekrašas išskiria keturias rūšis: 1) tiesioginę tyčią, kai teisės pažeidimą padaręs asmuo supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius ir jų nori; 2) netiesioginę tyčią, kai teisės pažeidėjas supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius, nenori, bet sąmoningai leidžia jiems atsirasti; 3) neatsargumą dėl žalingo (perdėto) pasitikėjimo, kai asmuo numato, kad jo veika gali sukelti žalingų padarinių, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti; 4) neatsargumą dėl nerūpestingumo, kai asmuo nenumato žalingų savo veikos padarinių, nors turėtų juos numatyti. Be to, kaltės formos gali būti skirstomos pagal kaltės laipsnį, pavyzdžiui, didelis neatsargumas ir panašiai. Kiekviena kaltės rūšis, jos laipsnis yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti, bet dažniausiai nuo jų priklauso atsakomybės ribos, jos dydis.⁹⁷

Taigi, kaltės forma nulemia materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai darbuotojo kaltais veiksmais žala padaroma dėl neatsargumo, paprastai taikoma ribota materialinė atsakomybė (Darbo kodekso 253 straipsnis), o tokie pat tyčiniai veiksmai užtraukia visišką materialinę atsakomybę (Darbo kodekso 255 straipsnis).

Neatsargumas skirstomas į didelį ir paprastą. Didelis neatsargumas – tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo taisyklių nepaisymas.⁹⁸ Darbo kodekso 247 straipsnyje numatyta, kad jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (sužalojimo ir mirties atvejais – sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginamas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą gali būti atmetamas.

Darbo teisėje pripažįstama ir mišri kaltė. Pavyzdžiui, darbuotojas sužalojamas darbe, tačiau nustatoma, kad iš dalies kaltas jis pats, o iš dalies – darbdavys. Tada atsiradusią žalą darbdavys atlygina tik proporcingai savo kaltei.⁹⁹

Kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius. Tokiam pažeidėjui, kuriam dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės nepavyksta suprasti savo veiksmų ir jų valdyti (yra pripažintas neveiksniu), materialinė atsakomybė netaikoma. Tačiau jei tokio nesuvokimo priežastis yra alkoholiniai gėrimai, narkotinių ar psichotropinių medžiagų vartojimas, jis už padarytą žalą atsakys bendra tvarka, nes tokią būseną susikūrė sąmoningai.

⁹⁷ NEKROŠIUS, I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 359.

⁹⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 281.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 281.

Dėmesio verta yra tai, jog darbdavio kaltė paprastai yra preziumuojama. Kitaip yra, kai pažeidėjas yra darbuotojas: paprastai jo kaltę turi įrodyti darbdavys.¹⁰⁰ Pagal įsigalėjusią teismų praktiką išimtiniais atvejais ir darbuotojo kaltė yra preziumuojama¹⁰¹, tai yra jis laikomas kaltu, kol įrodo savo nekaltumą. Tokia praktika taikoma, jei sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas (ar darbuotojai) paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitokį dokumentą.

Taigi šios keturios aukščiau aptartos sąlygos yra pakankamos civilinei turtinei atsakomybei atsirasti. Tačiau materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti be šių aptartų materialinės atsakomybės sąlygų dar būtina, kad atsakomybės šalys žalos padarymo metu būtų susijusios darbo santykiais, o žalos padarymas susijęs su jų darbo veikla.

2.4. Specialiosios materialinės atsakomybės sąlygos

Kaip jau minėta, Darbo kodekso 246 straipsnyje nurodytos materialinės atsakomybės sąlygos yra Darbo kodekso 245 straipsnyje nustatyto materialinės atsakomybės pagrindo – teisės pažeidimo – elementai, tai yra sudedamosios dalys. Dvi sąlygos, kurios bus aptariamos šiame skyriuje, yra specialiosios, tai yra tokios, kurių konstatavimas yra būtinas materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti.

Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais. Vienas iš materialinės atsakomybės skiriamųjų požymių – tai specifiniai darbo teisės santykiai. Tačiau šiuo atveju turimi galvoje ne visi galimi darbo santykiai, o tik tie, kurie sureguliuoti Darbo kodekso. Kaip žinoma, konkrečiam darbo teisiniam santykiui atsirasti būtinas tam tikras juridinis faktas. Toks juridinis faktas paprastai yra darbo sutartis.

Pagal Darbo kodekso 245 straipsnį materialinė atsakomybė siejama su darbo pareigų neatlikimu arba netinkamu atlikimu darbo santykių metu.¹⁰² Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo nevykdomos arba netinkamai vykdomos darbo įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti veiksmai, susiję su darbu. Kaip pažymi Vytautas Nekrašas, jeigu žala kitam darbo teisinių santykių subjektui padaroma to santykio galiojimo metu, nutraukus darbo teisinį santykį po žalos

¹⁰⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 359.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 30 d. civilinė nutartis byloje VI „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S. Č., Nr. 3K-3-75/2006.

¹⁰² DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 282.

padarymo, materialinės atsakomybės teisinis santykis nesikeičia, tai yra ši atsakomybė ir toliau reguliuojama darbo teisės normomis.¹⁰³

Kiek daugiau problemų žalos atlyginimo klausimas kelia nelegalaus darbo egzistavimo atveju. Pagal DK 98 straipsnį nelegaliu laikytinas darbas, dirbamas nesudarius darbo sutarties, nors ir egzistuoja visi darbo sutarties požymiai (darbuotojas įsipareigoja dirbti ir paklusti darbo tvarkai, o darbdavys suteikia darbuotojui sutartyje numatytą darbą, moka atlyginimą ir užtikrina saugias ir sveikas darbo sąlygas), tačiau, svarbu tai, jog nors darbuotojas ir darbdavys nesudarė raštiškos darbo sutarties, bet susitarė dėl visų darbo sąlygų, toks darbas negalėtų būti laikomas nelegaliu. Žinoma, praktinis šios koncepcijos taikymas kelia tam tikrų darbuotojo materialinės atsakomybės nustatymo problemų. Nesant raštu sudarytos darbo sutarties, tampa sunku įrodyti, kad darbuotojas ir darbdavys susitarė dėl visų įsipareigojimų ir jų laikėsi. Neabejotina, kad netgi ir esant nelegaliam darbui, darbdavys nepraranda teisės reikalauti žalos atlyginimo iš ją padariusio subjekto, nes priešingu atveju būtų apribota asmens teisė į nuosavybės neliečiamybę, kuri apima ir teisę reikalauti žalos atlyginimo. Šiuo atveju darbuotojui labai svarbus jo faktinis teisinis statusas, tai yra tai, jog nors darbas dirbamas nors ir nesant sudarytos darbo sutarties, tačiau faktiškai esant visiems darbo sutarties požymiams, nes įrodžius, kad egzistavo faktiniai teisiniai darbo santykiai, jo atsakomybė būtų ribota, o nesant tokio faktinio pagrindimo, jo atsakomybė pagal civilinės teisės normas būtų visiška.¹⁰⁴

Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Siekiant nustatyti, ar bus taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, svarbu išsiaiškinti ir tai, ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai. Kaip pabrėžia Gintarė Tamašauskaitė, ypatingai svarbu tai nusistatyti specifinėse sutartyse (tokiose kaip nuotolinio darbo sutartys), nes darbuotojo atsakomybė už jam suteiktų priemonių sugadinimą kils, jeigu bus nustatyta aprūpinimo ir naudojimosi jomis tvarka.¹⁰⁵

Darbo veikla suprantama kaip darbo pareigų, darbo funkcijų atlikimas. Darbo funkcija paprastai yra apibrėžiama darbo sutartyje, nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas (Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalis).

Žalos atsiradimas siejamas su darbo vieta tuomet, kai: žala padaroma įmonės teritorijoje (ar kitoje įprastoje darbo vietoje); ne įmonės teritorijoje, tačiau vykdant darbinės funkcijas; kitais atvejais, kai įrodoma, kad žala sveikatai ar gyvybei atsirado atliekant

¹⁰³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360.

¹⁰⁴ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 355.

¹⁰⁵ TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013(89), p. 197.

darbines pareigas; jei žala atsiranda vykstant iš darbo arba į darbą, tai taip pat yra laikoma žala darbo atlikimo metu, tačiau svarbūs kriterijai – laikas ir maršrutas, nes bet koks nukrypimas nuo tiesioginio maršruto turės įtakos¹⁰⁶ (pavyzdžiui, jei darbuotojas patyrė žalą važiuodamas į darbą ketindamas užvežti ir vaiką į darželį – tai jau ne kelionė į darbą).

LAT yra pasisakęs dėl darbdavio materialinės atsakomybės darbuotojui atsiradimo pagrindų ryšium su analizuojamu Darbo kodekso 246 straipsnio punktu. Nagrinėjamos bylos atveju ieškovas (darbuotojas) atsakovo (darbdavio) 2006 m. gegužės 16 d. įsakymu buvo komandiruotas į Danijos Karalystę atlikti remonto darbų objekte pagal sutartį su konkrečiu užsakovu. Ieškovas susižalojo 2006 m. birželio 21 d. iškrisdamas per komandiruotės metu gyventi skirtos gyvenamosios patalpos antrojo aukšto duris. Apeliacinės instancijos teismas nustatė kasatoriaus (darbdavio) materialinės atsakomybės ieškovui (darbuotojui) atsiradimo pagrindą konstatavęs, kad faktas, jog ieškovo sveikata buvo sužalota jam esant komandiruotėje bei dėl darbdavio kaltės neužtikrinus saugių komandiruoto asmens gyvenimo sąlygų, lemia darbdavio materialinę atsakomybę ieškovui. Tačiau esminę reikšmę turėjo tai, jog ieškovas sveikatą susižalojo būdamas nors ir komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu bei būdamas neblaivus. Vadinas, tokiu atveju, kada ieškovas susižalojo, nors ir būdamas komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, ne kelionėje į darbą ar iš darbo, ne darbo metu, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu, kada darbdavys neturi darbuotojo kontrolės teisės, ir būdamas neblaivus, negali atsirasti darbdavio materialiosios atsakomybės dėl darbuotojo susižalojimo patirtų turtinių ir neturtinių praradimų, nes žalos atsiradimas negali būti traktuojamas kaip susijęs su darbo veikla (Darbo kodekso 246 straipsnio 6 punktas).¹⁰⁷

Paminėtina ir tai, jog už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) 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 ir kt.) normas.¹⁰⁸ Taip pat ir atvejais, kai darbuotojas padaro žalą dėl savavališko technikos priemonės (kompiuterio, automobilio ar panašiai), priklausančios darbdaviui, su kuriuo jį sieja darbo santykiai, naudojimo asmeniniams tikslams, laikoma,

¹⁰⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012.

¹⁰⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360.

kad padaryti nuostoliai nėra susiję su darbo pareigų atlikimu, todėl nustatant žalos dydį reikia taikyti civilinės teisės normas.¹⁰⁹

Taigi tam, jog būtų galima taikyti materialinę atsakomybę ir spręsti, ar žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla, kiekvienu konkrečiu atveju būtina atsižvelgti į faktines aplinkybes (darbdavio ir darbuotojo susitarimą, darbo pareigų pobūdį, žalos atsiradimo laiką ir vietą bei kitas aplinkybes).

Pagrindą diferencijuoti turtinę teisinę atsakomybę į civilinę bei materialinę būtent sudaro dviejų specialiųjų, arba kitaip vadinamų kvalifikuojančių, materialinės atsakomybės sąlygų nustatymas asmens veikoje. Pažymėtina, jog nenustačius specialiųjų materialinės atsakomybės sąlygų, žalos atlyginimas pagal civilinę teisę yra bendro, absoliutaus pobūdžio – bet kas ir bet kam neteisėtai padaręs žalą privalo ją atlyginti, todėl be bendrųjų materialinės atsakomybės sąlygų, labai svarbios yra ir specialiosios sąlygos, kurios būtent ir pagrindžia materialinės atsakomybės atsiradimą ir be kurių jos atsiradimas būtų negalimas.

¹⁰⁹ NEKROŠIUS, I., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 357.

3. Materialinės atsakomybės samprata Darbo kodekso projekte

Kartu su 2017 m. liepos 1 d. naujai įsigaliosiančiu Darbo kodeksu (Darbo kodekso projektu), į darbo teisės reguliavimo sritį bus įnešama nemažai naujovių, susijusių su nagrinėjamu materialinės atsakomybės institutu, o taip pat ir glaudžiai su šiuo institutu susijusia visiškos materialinės atsakomybės sutartimi.

Pažymėtina tai, jog dėl toliau nagrinėtinų materialinės atsakomybės instituto naujovių, pastebima, jog bus dar labiau priartėjama prie civilinės teisės normomis reguliuojamų santykių, todėl savaime kyla klausimas dėl šios atsakomybės rūšies savarankiškumo apimties.

Išanalizavus Darbo kodekso projektą, pastebėtina, jog iš darbo teisės santykių reguliavimo srities visiškai panaikinta materialinės atsakomybės sąvoka. Atsakomybės klausimus nagrinėja Darbo kodekso projekto dešimtas skyrius, kuris pavadintas „žalos atlyginimu“.

Visų pirma, galima pastebėti tai, jog Darbo kodekso projekto dešimtajame skyriuje susitelkta į, regis, visiškai kitą objektą – žalą, kuri yra suprantama kaip viena iš materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų, tuo tarpu dabartinio darbo kodekso skyrius, nagrinėjantis atsakomybės klausimus, kalba apie materialinę atsakomybę apskritai, taigi Darbo kodekso projekte įtvirtintas objektas savo apimtimi gali būti suprantamas kaip siauresnis, negu įtvirtintas dabar galiojančiame Darbo kodekse. Žalos atlyginimą reglamentuojančios teisės normos nėra taikomos atskirai darbuotojui ar darbdaviui – Darbo kodekso projekto normose atsakomybės bei žalos atlyginimo sąlygos nustatytos vienodai visoms darbo sutarties šalims, tai yra tiek darbdaviams, tiek ir darbuotojams.

Darbo kodekso projekto 154 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas privalės atlyginti visą žalą, kai: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo veika, turinčia nusikaltimo požymių; 3) žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo; 4) žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo; 5) darbdaviui padaryta neturtinė žala; 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

Kalbant apie antrą punktą, galima pastebėti tai, jog nebėra numatyta, jog žala turi būti padaryta veika, kuri konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Darbo kodekso projekto normos, nustatančios, jog žala padaryta veika, turinčia nusikaltimo požymių, įneša neaiškumo. Nors Baudžiamojo kodekso 11 straipsnis nurodo, jog nusikaltimu laikoma pavojinga ir uždrausta veika (veikimas ar neveikimas), už kurią numatyta laisvės atėmimo bausmė, tačiau galutinai nėra aišku, nuo kurio būtent momento darbuotojui kyla pareiga atlyginti visą padarytą žalą.

To paties straipsnio ketvirtas punktas numato naujovę – įtvirtinta, jog darbuotojas privalės atlyginti visą padarytą žalą, jei tokia žala kyla pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją ar susitarimą dėl nekonkuravimo, tuo tarpu pažymėtina, jog Darbo kodekso projekte tiesiogiai nekalbama apie komercines paslaptis. Svarbu tai, jog praktikoje terminai „konfidenciali informacija“ ir „komercinė paslaptis“ neretai vartojami kaip sinonimai, tai šių informacijos rūšių santykis ir atribojimas reikšmingas sprendžiant dėl padarinių, jeigu jie atsirado tokią informaciją paviešinus ar panaudojus, todėl reikėtų pasiaiškinti konfidencialios informacijos, kuri numatyta Darbo kodekso projekte, sampratą. LAT naujausioje savo formuojamoje praktikoje pažymi, kad konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsnį, gali būti skirstoma taip:

1) informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiamą (pavyzdžiui, viešai skelbiami įmonės finansinės atskaitomybės duomenys, viešai skelbiama informacija apie akcininkus, vykdomus projektus, verslo partnerius ir kt.). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, paviešinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių;

2) informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja yra susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pavyzdžiui, įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamą rūšies informaciją savo naudai ir interesais;

3) specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė;

4) komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie koku nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus.¹¹⁰

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B., UAB „Tirola“, Nr. 3K-7-6-706/2016.

Pažymėtina, kad vertinant, ar informacija apie klientus turi komercinę vertę, svarbu atsižvelgti į aplinkybes, jog paprastai kliento pasitikėjimas, parinktas kliento siekius ir poreikius atitinkantis produktas garantuoja jo lojalumą ir įmonės vardo žinomumo augimą. Investuoti į turimą klientą įmonėms apsimoka labiau nei bandyti pritraukti naujų, nes iš lojalių klientų jos gali uždirbti daugiau pelno nei iš naujai pritrauktų, todėl praktikoje pripažįstama, kad ūkio subjekto klientų sąrašas priskirtinas rinkos informacijai, sudarančiai komercinę paslaptį. Tokia informacija užtikrina ūkio subjekto pranašumą prieš kitus ūkio subjektus, ji yra neatskiriama rinkos elementas, todėl šios informacijos atskleidimas tretiesiems asmenims gali lemti sąžiningos konkurencijos pažeidimą.

Neteisėtai atskleidus įmonės komercinę paslaptį, įmonei gali būti padaroma žalos. CK 1.116 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad asmenys, neteisėtai būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Tokią pareigą turi ir darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. Sprendžiant dėl įmonės darbuotojo dėl neteisėto komercinės paslapties atskleidimo ūkio subjektui padarytos žalos atlyginimo taikytina CK 1.116 straipsnio 3 dalis, taip pat Konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalies nuostata, kurioje įtvirtintas įpareigojimas asmenims neatskleisti įmonės komercinės paslapties ir jos nenaudoti nepraėjus vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip.¹¹¹

Komercinės paslapties, kaip pramoninės nuosavybės objekto, skirtumai nuo kitų pramoninės nuosavybės objektų yra pažymėti LAT praktikoje. Komercinei paslapčiai nekeliama naujumo reikalavimai, bet, skirtingai nei kiti pramoninės nuosavybės objektai, pavyzdžiui, patentai, dizainas ir kita, komercinė paslaptis turi būti neišviešinta, slapta. Informacijai, kuri gali būti pripažinta komercine paslaptimi, keliami reikalavimai, nustatyti Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje, iš esmės yra trys: slaptumas, vertingumas ir protingos pastangos, nukreiptos šiai informacijai išsaugoti. Slaptumas ir vertingumas aiškinami kartu, nes informacija turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys, o ją turinčiam asmeniui ši informacija sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Taigi tam, kad informacija sudarytų komercinę paslaptį, nepakanka, kad ji būtų tik slapta, – tokios informacijos turėtojas turi turėti verslo privalumų, gamybinio pranašumo, finansinės naudos ir kita.

Teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Cleanex“ v. UAB „Romula“, L.Z., Nr. 3K-3-524/2014.

rūšių. Informacija, kuri neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma. Duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visuomet yra komercinė paslaptis.

Dar vienas skirtumas yra tas, jog pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo.

LAT išaiškino, kad bylose dėl komercinių paslapčių teisinių santykių tais atvejais, kai tarp konfidencialios informacijos esama duomenų, kurie tuo pat metu yra įmonės komercinė paslaptis, atitinkamos informacijos savininkas privalo įrodyti, o teismas įvertinti ir nustatyti, ar konkretūs duomenys, dėl kurių vyksta ginčas, atitinka komercinės paslapties formaliuosius požymius.¹¹²

Kalbant apie nekonkuravimo susitarimus, pažymėtina yra tai, jog darbo teisinius santykius reguliuojantis Darbo kodeksas iki šiol nereglementavo šių susitarimų. Nekonkuravimo susitarimai anksčiau buvo reglamentuoti tarp civilinės ir darbo teisės, dabar tai pamažu tampa aiškia darbo teisės reguliavimo sritimi.

LAT ne kartą yra išaiškinęs, kad nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją. Sprendžiant dėl nekonkuravimo susitarimo, taikomos Civilinio kodekso normų nustatytos taisyklės, reglamentuojančios sandorių ir sutarčių teisėtumą. Nekonkuravimo susitarimas teismų praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu nepaisant to, kad jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Civiliniame kodekse nenustatytas, jeigu tai neprieštarauja įstatymams (Civilinio kodekso 6.156 straipsnio 1 dalis). Teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią (Civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalis). Jis gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, Civilinio kodekso nustatytais sandorių negaliojimo pagrindais, vienai iš šalių civilinio proceso įstatymų nustatyta tvarka pareiškus ieškinį (priešieškinį). Kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, yra priskirtinas nugunčijamiems sandoriams.¹¹³

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B., UAB „Tirola“, Nr. 3K-7-6-706/2016.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., Nr. 3K-3-595-219/2015.

Svarbu yra tai, jog nekonkuravimo susitarimu visiškai ribojama asmens galimybė dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla, nesiejant šio ribojimo su komercinę paslaptį ir (arba) konfidencialią informaciją sudarančių duomenų naudojimu ar nenaudojimu tokio pobūdžio susitarimą pasirašiusio asmens veikloje pasibaigus darbo santykiams. Nekonkuravimo susitarimu apribojama Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo teisė laisvai pasirinkti darbą, taip pat šis susitarimas, priklausomai nuo jo turinio, gali riboti ir kitą konstitucinį principą – darbuotojo ar kito asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis). LAT praktikoje akcentuojama, kad, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, jis negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju), taip pat pabrėžiama ir tai, jog tokio pobūdžio ribojimas visais atvejais turi būti terminuotas ir atitinkamai nustatoma adekvati ribojimui kompensacija.

Trumpai užsimenant apie kompensaciją, Europos Sąjungos šalių praktika dėl kompensacijų dydžio už nekonkuravimo laikotarpį yra skirtinga. Vienose šalyse (pavyzdžiui, Italijoje, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje) minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas, kitose – nustatyta, kad ši kompensacija, pavyzdžiui, turi būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo (Lenkijos darbo kodekso 1012 straipsnio 3 dalis) arba ne mažesnė kaip 50 procentų (Čekijos darbo kodekso 310 straipsnis, Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnis, Belgijos darbo sutarčių įstatymo 65 straipsnis). Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus minimalus kompensacijos dydis nenustatytas, pagal bendrąsias normas jis neturi pažeisti Civilio kodekso 1.5 straipsnyje įtvirtintų principų. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti atsižvelgiama į tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes.¹¹⁴

LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad nei konfidencialumo susitarimo, nei komercinės paslapties apsaugos institutu nesiekama suvaržyti galimybės įsidarbinti ar užsiimti tam tikra veikla.¹¹⁵ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (toliau – Konkurencijos įstatymas) 15 straipsnio 4 dalyje nustatytas įpareigojimas nesinaudoti komercine paslaptimi bet kokiems asmenims, kuriems ji tapo žinoma, komercinės paslapties apsaugą siejant ne vien su darbo sutartimi, bet ir kitais santykiais. Konkurencijos

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. UAB „Verslo inkorporacijos centras“, D.S., Nr. 3K-3-377/2013.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B., UAB „Tirola“, Nr. 3K-7-6-706/2016.

įstatymo 15 straipsnio 4 dalyje nustatytas įpareigojimas taikomas nepriklausomai nuo to, ar sudarytas nekonkuravimo susitarimas ar konfidencialumo susitarimas.¹¹⁶

Kaip jau minėta, Darbo kodekso projekte, skirtingai nei yra įtvirtinta dabar galiojančiame Darbo kodekse, nelieka skirstymo į darbdavio materialinės atsakomybės ir darbuotojų materialinės atsakomybės atvejus. Tuo lyg ir norima parodyti, jog šių subjektų atsakomybės išskyrimas nėra svarbus, svarbiausia yra būtent pats žalos atlyginimas.

Dabar galiojančiame Darbo kodekso 257 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog žala yra apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius). Tuo tarpu Darbo kodekso projekto 152 straipsnio 2 dalyje be netekto turto, kurio vertė sumažėjo, vertės, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas, įtvirtinta, jog taip pat atsižvelgiama į žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo, žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo ir į faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika. Taigi Darbo kodekso projekte numatyta daugiau aplinkybių, į kurias reikia atsižvelgti nustatant atlygintinos žalos dydį.

Žalos išieškojimo tvarka įsigaliojus naujajam kodeksui liks iš esmės tokia pati – šalių sutarimu neatlyginta žala (jos dalis), neviršijanti vieno darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, išieškoma darbdavio nurodymu, o dėl žalos dalies, viršijančios vieną darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį, reikės kreiptis į darbo ginčų komisiją pareiškiant ieškinį. Darbo kodekso projekte nebelieka draudimo daryti išskaitas iš atleidžiamo darbuotojo darbo užmokesčio bei kitų išmokų, taigi išskaita iki vieno darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio galės būti atliekama ir atleidžiant darbuotoją. Iš kitos pusės, rekomenduotina šia galimybe naudotis tik tada, kai žala (ir jos dydis) yra nekelianti jokių abejonių. Jei tokioje situacijoje teismas vėliau pripažins, kad darbuotojas nepadarė žalos ar padarė mažesnę žalą nei buvo išskaičiuota, iš darbdavio bus priteista ne tik išskaitos suma ar jos dalis, bet ir sankcija už netinkamą atsiskaitymą, kuri gali siekti iki 3 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių. Taigi, jei yra nors menkiausių abejonių dėl žalos padarymo aplinkybių, jos dydžio ar darbuotojo kaltės, saugiau yra nedaryti išskaitos, o kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl padarytos žalos priteisimo.

Toliau pereinant prie visiškos materialinės sutarties problematikos pažymėtina yra tai, jog Darbo kodekso projekte siūloma panaikinti visiškos materialinės atsakomybės

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856

sutartį iš materialinės atsakomybės instituto. Tai ir yra pagrindinė Darbo kodekso projekto naujovė darbuotojų materialinės atsakomybės srityje – panaikinama galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl neribotos atsakomybės, kai dėl darbuotojo kaltės prarandamas jam darbdavio patikėtas turtas. Įsigaliojus Darbo kodekso projektui, iki tol sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutartys automatiškai praras galią, o darbuotojo atsakomybė visais atvejais bus ribota – iki 3 darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, jei žala padaryta dėl neatsargumo, arba iki 6 darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, jei žala padaryta dėl didelio neatsargumo, tai yra tuomet, kai asmuo nesilaiko paprasčiausių kiekvienam asmeniui suvokiamų atsargumo taisyklių, jas tiesiog ignoruoja. Teritorinėje ar šakos kolektyvinė sutartyje galima numatyti ir kitus žalos atlyginimo dydžius, kurie negali viršyti 12 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

Pasakytina tai, jog Darbo kodekso projekto 155 straipsnis įtvirtina galimybę darbdaviui, kuris buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu) kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką, tačiau atsižvelgiant į iš esmės visais atvejais apribotą darbuotojo atsakomybę, įsigaliojus Darbo kodekso projektui, reikėtų rimtai apsvarstyti galimybę apdrausti ne tik darbuotojo civilinę atsakomybę, bet ir brangų įmonės turtą.

Taigi apibendrinant tai, kas išdėstyta aukščiau, galima daryti išvadą, jog įsigaliojus Darbo kodekso projektui, visiškos materialinės atsakomybės sutartys praras savo galią, tai yra, nustos galioti. Galima alternatyva darbdaviams – sudaryti kolektyvines sutartis ir jose numatyti, kad tam tikras pareigas užimantys darbuotojai privalės visiškai atsakyti už žalą, kurią dėl jų kaltės patirs darbdavys. Tačiau rizika, kad ginčo atveju teismas nuspręs, jog ir kolektyvinėje sutartyje darbuotojo atsakomybė negali viršyti 12 darbo užmokesčių, galimai išlieka. Akivaizdu, jog keičiantis Darbo kodeksui, keičiasi ir materialinės atsakomybės institutas. Nors ir egzistuoja tam tikri pakitimai šio instituto reguliavimo srityje, tačiau materialinė atsakomybė vien dėl to, jog Darbo kodekso projekte nelieka materialinės atsakomybės sąvokos, neišnyksta.

4. Materialinės atsakomybės instituto santykių ypatumai skirtingose srityse

Kaip jau ne kartą užsiminta, nors materialinė atsakomybė pagal darbo teisę ir yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, tačiau daug diskusijų kelia šios ir kitų teisinės atsakomybės rūšių, o ypač civilinės atsakomybės, sankirta. Ypač šis klausimas tampa aktualus kalbant apie materialinės atsakomybės instituto reguliavimą Darbo kodekso projekte, kuris įsigalioja nuo 2017 m. liepos 1 d. Naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse nelieka materialinės atsakomybės sąvokos bei visiškos materialinės atsakomybės sutarčių. Materialinės atsakomybės sąvoką keičia žalos atlyginimo sąvoka, kuri, manytina, artimesnė civilinei teisei. Atsiradus nuomonei, jog materialinės atsakomybės instituto reguliuojamus santykius būtų galima sureguliuoti civilinės teisės normomis, gali kilti klausimas dėl materialinės atsakomybės instituto reikalingumo ir reikšmingumo.

Pažymėtina, jog materialinės atsakomybės institutas yra sudėtingas ir savyje daug įvairių santykių talpinantis darbo teisės institutas, todėl vieningos nuomonės dėl jo reikalingumo ir reikšmingumo nėra, tačiau būtų tikslinga kalbėti apie materialinės atsakomybės instituto specifiškumą ir ypatumus skirtingose srityse, o konkrečiau darbo teisiniuose santykiuose (pagrindžiant materialinės atsakomybės instituto reikalingumą darbuotojų, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, atžvilgiu), darbo nuomos bei valstybės tarnybos santykiuose, o taip pat aptarimo reikalauja ir vadovo materialinės atsakomybės specifiškumas.

4.1. Materialinės atsakomybės pagrindimas darbo teisiniuose santykiuose

Dirbančių pagal darbo (samdos) sutartį asmenų atsakomybė istoriškai jau buvo laikoma specifine. Tai rodo užsienio valstybių patirtis. Pavyzdžiui, bendra prūsų žemės teisė 1794 m. tiksliai nustatė, kad „paprasti darbininkai, atliekantys rankų darbą, gali padaryti šiurkščių arba vidutinių klaidų“, vadinasi, darbuotojo atsakomybė darbdaviui turėtų būti siejama su tam tikromis aplinkybėmis, nes organizuojantis darbą asmuo turi prisiimti ir riziką. Rengiant Civilinį kodeksą buvo atsižvelgta į darbuotojo atsakomybės problematiką, nes Civilinio kodekso nuostatos neužtikrino darbuotojo teisinių vertybių, jo statuso ypatingumo, dėl ko būtinai reikėjo specialaus reguliavimo.¹¹⁷

Neginčytina yra tai, jog egzistuoja daug veiksnių, pagrindžiančių, jog atlyginant iš darbo santykių atsiradusią žalą yra taikytinos specifinės taisyklės. Tomas Bagdanskis išskiria šiuos pagrindinius veiksnius, lemiančius materialinės atsakomybės pagrindimą: 1)

¹¹⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 34.

darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; 2) darbo santykių srityje darbdavio ekonominė pozicija yra stipresnė, todėl darbo įstatymais siekiama riboti jo reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; 3) darbuotojui darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą žalą jam būtų per didelė našta; 4) nuolatinis darbo procesas ir darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiajam asmeniui tam tikrais atvejais sunku išvengti žalos padarymo.¹¹⁸

Toliau kalbant apie materialinės atsakomybės pagrindimą šiuose santykiuose, pažymėtina, kad darbuotojo, kaip žalą sveikatai patyrusio asmens, teisinė padėtis yra kitokia negu kitų civilinių santykių subjektų. Ypatumas yra tas, kad šalis sieja specifiniai sutartiniai – darbo santykiai. Darbuotojas žalą sveikatai patiria veikdamas darbdavio interesų labui, vykdydamas nurodymus pagal darbdavio nustatytas taisykles. Be to, darbdavys darbo sutartimi įsipareigoja užtikrinti darbuotojui saugias ir tinkamas darbo sąlygas. Taip pat, kaip jau minėta, darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos bei ekonominė padėtis skiriasi.¹¹⁹

Taigi dėl darbdavių ir darbuotojų kaip socialinių partnerių kompromiso, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės, neginčytina, jog darbo teisės sistemos tinkamas funkcionavimas yra neįsivaizduojamas be materialinės atsakomybės instituto. Valstybės pareiga (užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą remiantis socialine partneryste ir saugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, interesus), manytina, gali būti geriau įgyvendinama materialine darbdavio atsakomybe.

4.2. Vadovo materialinės atsakomybės specifiškumas

Kalbant apie vadovo materialinės atsakomybės specifiškumą, nagrinėtinas jau minėtas Akcinių bendrovių įstatymas, kurio nuostatos dėl vadovų teisinės atsakomybės kelia daugiausia klausimų. Pirmiausia siekiant atsakyti į pagrindinį klausimą, ar įmonė ir jos vadovą sieja civiliniai, ar darbo teisiniai santykiai, diskusijų objektas yra įmonių vadovų teisinis statusas ir jo ypatumai. Dėl to ši problema aktuali sprendžiant minėtų asmenų atsakomybės klausimą, nes civilinė atsakomybė ir darbuotojo materialinė atsakomybė pagal darbo teisę skiriasi: pirmoji (civilinė) yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu, o darbuotojo materialinė atsakomybė pagal bendrąją taisyklę yra ribota.¹²⁰

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 34-37.

¹¹⁹ BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008 (67), p. 165-166.

¹²⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 366.

Šį klausimą išsprendė LAT, kuris, vienoje iš nagrinėtų bylų, pasisakė dėl uždarnosios akcinės bendrovės vadovo – bendrovės valdymo organo – atsakomybės, kurią būtent ir lemia vadovo padėties teisinė specifika ir vadovą bei bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai.

Pasakytina tai, jog bendrovės vadovą ir bendrovę sieja sutartiniai santykiai. Jie yra įforminami darbo sutartimi, be to, su vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis), tačiau jau ankstesnėje LAT praktikoje akcentuojama, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu lemia tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Be to, vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti (pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 1, 4, 6, 8 dalys, 37 straipsnis, Civilinio kodekso 2.81 straipsnio 1 dalis, 2.82 straipsnio 1, 2, 3 dalys, 2.87 straipsnis ir kiti).

Kaip pažymi LAT, Administracijos vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliam bendrovės darbuotojui. Vadinasi, įmonę ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai; tai reiškia, kad įmonės administracijos vadovas privalo veikti išimtinai įmonės interesais; administracijos vadovui keliami lojalumo pareiga (įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą; jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus. Tuo pačiu LAT atkreipė dėmesį į tai, kad tuo atveju, kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai.

Pirmiau nurodyti vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat to paties įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas – viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, tai yra atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis). Šis bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto,

statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose. Kita vertus, Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies nuostatos – bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės.

Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas).¹²¹ Panašiai būtų galima skirstyti ir bendrovės vadovo atsakomybę: pirmuoju atveju taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, bet antruoju atveju veikla išimtinai reglamentuojama civilinės teisės normomis, todėl ir atsakomybė būtų turtinė civilinė.¹²² Taigi vadovo atsakomybės santykiai iš esmės turi ir darbo teisinių santykių, ir civilinių teisinių santykių požymių net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis.¹²³

Tuo tarpu vadovaujantis CK 2.87 straipsnio 7 dalimi, juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad vadovui kaip valdymo organo nariui, taikoma visiška atsakomybė, jeigu išimčių nenumato kiti įstatymai. Akcinių bendrovių įstatyme nustatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tuo tarpu Akcinių bendrovių įstatymas vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkia darbo teisės kategoriją – visišką materialinės atsakomybės sutartį, kas, manytina, yra nepagrįsta.¹²⁴

Remiantis LAT praktika ir vadovaujantis pozicija, kad tarp vadovo ir bendrovės susiklosto civiliniai santykiai, galima daryti išvadą, jog vadovo atsakomybė galėtų būti reglamentuota vien civilinės teisės normomis, nes, kaip matyti, net ir tuo atveju, kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius būtent dėl bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingų įstatyminio atstovavimo bruožų. Taigi įmonės administracijos vadovo ir bendrovės

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444-2009.

¹²² NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008, p. 367.

¹²³ ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 264.

¹²⁴ BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 118-119.

santykių ypatumai yra pagrindas pripažinti, kad vadovo atsakomybės klausimai galėtų būti sureguliuoti vien civilinės teisės normomis, tuo supaprastinant šį teisinį reguliavimą ir suteikiant jam aiškumo.

4.3. Materialinė atsakomybė darbo nuomos teisiniuose santykiuose

Personalo arba darbo nuoma – viena iš sparčiausiai augančių netipinių darbo formų Europos Sąjungoje per paskutinius 20 metų. Literatūroje tai dar vadinama „netikruoju darbuotojų perleidimu“, kai su darbuotoju sudaroma darbo sutartis, kurioje darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją nuolat atlikti ne darbdaviui, o jo nurodytiems tretiesiems asmenims, visiškai paklusdamas jų nustatyta darbo tvarkai ir jų nurodymams dėl darbo atlikimo.¹²⁵

Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo (toliau – Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas) 2 straipsnio 1 dalis įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones apibrėžia kaip tokį įdarbinimą, kurio pagrindinis tikslas – siųsti darbuotojus laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant.¹²⁶

Pažymėtina tai, jog įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones reikia skirti nuo įdarbinimo darbuotojui ir darbdaviui pasirašant darbo sutartį tarpusavio sutarimu. Laikinojo įdarbinimo atveju yra specifinis subjektų ratas, tai yra šiuose darbo teisiniuose santykiuose egzistuoja trys šalys: laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinasis darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 4 ir 6 straipsniai įtvirtina dvejopo pobūdžio sutartis. Šio įstatymo 4 straipsnyje yra įtvirtinta laikinojo darbo sutarties sąvoka, kuri apibrėžia, jog laikinojo darbo sutartis – sutartis, sudaroma tarp įdarbinimo įmonės ir darbuotojo. Pagal ją laikinasis darbuotojas įsipareigoja savo darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus nustatytus įsipareigojimus. Tuo tarpu šio įstatymo 6 straipsnyje įtvirtinta laikinojo įdarbinimo sutartis, kuri sudaroma tarp įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo dėl atlygintinų paslaugų teikimo, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja atlygintinai laikinai pavesti laikinajam darbuotojui atlikti numatytas darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojo naudai, o laikinojo darbo naudotojas įsipareigoja laikinuosius darbuotojus prižiūrėti ir jiems vadovauti bei

¹²⁵ USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 66-67.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.

užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Taigi darbo pobūdžio specifiškumas lemia ir šalių atsakomybės problematiką.

Svarstant darbo nuomos reglamentavimo Lietuvoje perspektyvas socialiniams partneriams svarbu susitarti dėl šalių atsakomybės (ypač už darbuotojui padarytą žalą) ir procedūrinių klausimų, kuriais bus įgyvendinamos darbuotojų nediskriminavimo, informavimo ir kitos teisės.

Pagal dabartinę praktiką santykiai dėl netinkamo darbo vykdymo klostosi tarp samdančios įmonės (laikinojo darbo naudotojo) ir įdarbinančios agentūros, kadangi tiesioginių sutartinių santykių tarp samdančios įmonės ir darbuotojo nėra. Jeigu darbuotojas netinkamai vykdo savo funkcijas, įdarbinanti agentūra gali įsipareigoti samdančiai įmonei per tam tikrą laiką surasti naują darbuotoją. Už žalą, darbuotojo padarytą samdančiai įmonei Civilinio kodekso nustatyta tvarka atsako įdarbinanti įmonė, kuri, remiantis Darbo kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis, po to turi teisę išreikalauti iš darbuotojo samdančiai įmonei atlygintą žalą (regreso tvarka). Tokia tvarka nustatyta ir Darbo kodekso projekto 77 straipsnyje, kuriame pasakyta, jog už laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą laikinasis darbuotojas atsako laikinojo įdarbinimo įmonei regreso tvarka, jeigu suteikiant galimybę dalyvauti laikinajam darbuotojui įrodoma jo kaltė ir padarytos žalos dydis. Taigi svarbi sąlyga yra kaltė bei visais atvejais svarbu nustatyti padarytos žalos dydį.

Kitas klausimas – kas prisiims atsakomybę už laikiniesiems darbuotojams padarytą žalą, kylančią iš trišalių santykių? Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtina ypač svarbi laikinojo darbo naudotojo pareiga – jis privalo iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais. Jeigu žala vykdant samdančios įmonės nurodymus padaroma darbuotojui, tai pareiga atlyginti žalą darbuotojui tenka įdarbinančiai agentūrai, kuri pagal sutartį su samdančia įmone gali iš šios reikalauti kompensuoti darbuotojui atlygintą žalą. Kadangi laikino darbo naudotojui nereikia rūpintis darbuotojo įdarbinimu bei darbuotojo garantijų užtikrinimu, o šią naštą prisiima agentūra, tai agentūrai prisiimta rizika gali būti kompensuojama atitinkamu piniginiu atlygiu.

Žalos kompensavimo klausimas turi būti sprendžiamas ir laikinajam darbuotojui patyrus sveikatos sužalojimų. Šiuo klausimu nesutariama. Egzistuoja nuomonė, jog žalą turi kompensuoti laikino darbo naudotojas, kuris realiai vadovauja darbo procesui ir instruktuoja nuomotą darbuotoją, kaip saugiai dirbti. Kitų nuomone, išvelgiama agentūrų

atsakomybės stoka ir manoma, jog agentūra turėtų papildomai drausti darbuotojus ir dalytis atsakomybe su darbo naudotoju.¹²⁷

Apibendrinant tai, kas išdėstyta aukščiau, akivaizdu, jog darbo nuomos santykiai yra specifiniai teisiniai santykiai, išsiskiriantys savo subjektų ratu. Didžiausias neaiškumas kalbant apie žalos atlyginimo tvarką kyla dėl to, jog tiesioginiai sutartiniai santykiai tarp darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo taip ir nesusiklosto, nors darbo funkciją darbuotojai siunčiami nuolat atlikti ne tiesioginiam darbdaviui (įdarbinimo įmonei), o jo nurodytiems tretiesiems asmenims, visiškai paklūstant jų nustatyta darbo tvarkai ir nurodymams.

4.4. Materialinė atsakomybė valstybės tarnyboje

Kalbant apie materialinę atsakomybę valstybės tarnyboje, dažniausiai kylantis klausimas yra dėl to, ar valstybės tarnybos santykiai yra specifinė darbo santykių dalis, reguliuojama kiek kitaip nuo likusių darbo santykių, ar tai kokybiškai skirtingi teisiniai santykiai.¹²⁸

Visų pirma, reikėtų pasiaiškinti, kuo valstybės tarnautojo samprata skiriasi nuo darbuotojo sampratos. Kaip nurodo Ieva Sivilevičiūtė pranešime „Darbo sutarties samprata pagal naująjį Darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos“, pagal Darbo kodekso 93 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties apibrėžimą, atrodytų, kad valstybės tarnautojo teisinė padėtis neturėtų skirtis nuo asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, nes ir valstybės tarnautojas yra priimamas į valstybės tarnybą tam tikroms pareigoms, jis privalo paklusti nustatyta tarnybos tvarkai, jam mokamas įstatymo nustatyto dydžio darbo užmokestis, jo tarnybai atlikti privalo būti užtikrintos atitinkamos darbo sąlygos ir panašiai, tačiau, vis dėlto, valstybės tarnybos santykiai nėra tapatūs darbo sutartiniam santykiams.¹²⁹ Kadangi šie santykiai nėra tapatūs, svarbu išsiaiškinti materialinės atsakomybės taikymo valstybės tarnautojams mechanizmą.

Ilgą laiką kriterijumi, pagal kurį valstybės tarnybos santykiai atskiriami nuo darbo sutartinių, buvo tik darbo užmokesčio mokėjimo šaltinis. Tačiau, 1999 m. Valdininkų įstatymą pakeitęs Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas jau nebeįvardijo tokio požymio. Šiuo įstatymu įstatymų leidėjas pabrėžė, kad vieninteliu kriterijumi, atskiriančiu valstybės tarnybą nuo darbo sutartinių santykių turėtų būti valstybės tarnautojo atliekamų funkcijų turinys, tai yra ar tam tikras pareigas einantis asmuo vykdo viešojo administravimo veiklą. Kas yra viešasis administravimas, apibrėžiama Lietuvos Respublikos viešojo

¹²⁷ USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 70.

¹²⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 130.

¹²⁹ SIVILEVIČIŪTĖ, I. Darbo sutarties samprata pagal naująjį Darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 353-354.

administravimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje¹³⁰: „Viešasis administravimas – įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti: administracinių sprendimų priėmimas, įstatymų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo kontrolė, įstatymų nustatytų administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas ir viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas.“.

Stasys Šedbaras pagal tai, kokioje administravimo srityje arba kokio subjekto žala padaryta, valstybės tarnautojams taikomą materialinę atsakomybę skirsto į šias rūšis: 1) žala, padaryta atliekant vidaus administravimą; 2) žala, padaryta atliekant viešąjį administravimą; 3) žala, padaryta kolegialios institucijos; 4) žala, atsiradusi dėl ikiteisminio tyrimo, prokuratūros ar teismo pareigūnų ar teisėjų tyčinių veiksmų.¹³¹

Pažymėtina, jog 2002 m. jau minėtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas išdėstytas nauja redakcija. Kaip nurodyta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo 28 straipsnyje (toliau – Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas), už valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą materialinę žalą valstybės tarnautojai traukiami materialinė atsakomybėn. Valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė yra įtvirtinta šio įstatymo 32 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog valstybės tarnautojas turi atlyginti savo neteisėta kalta veika valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą tiesioginę materialinę žalą.¹³²

Kaip vienoje iš nagrinėtų bylų pažymėjo Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT), valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė kyla esant šioms sąlygoms: 1) žala padaroma valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) žala padaroma valstybės tarnautojo kalta veika; 4) padaroma tiesioginė (reali) materialinė žala. Be to, LVAT atkreipė dėmesį ir į tai, kad valstybės tarnautojams yra taikoma ribota materialinė atsakomybė.¹³³ Yra išskiriami trys ribotosios valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės dydžiai: įprastu atveju valstybės tarnautojų atlygintinos žalos dydis negali viršyti 3 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių. Nagrinėjamo įstatymo 2 straipsnyje įtvirtinta, jog valstybės tarnautojas atlygina visą žalą, jeigu ją padarė atlikdamas vidaus administravimo veiklą, tačiau atlygintinos žalos dydis negali viršyti 6 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių (vidaus administravime).

¹³⁰ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945.

¹³¹ ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, J., CARDONA, F., ČAIKOVSKI, A., et al. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 164.

¹³² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.

¹³³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 7 d. nutartis administracinėje byloje Ž. K. v. A. B., Nr. A-502-304-08.

Dar viena riba nustatyta aptariamo įstatymo 33 straipsnio 2 dalyje – valstybės tarnautojo padarytą žalą atlyginusi valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga turi regreso teisę reikalauti iš žalą padariusio valstybės tarnautojo tokio dydžio žalos atlyginimo, kiek ji sumokėjo, bet ne daugiau kaip 9 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių. Toliau kalbant apie žalos tretiesiems asmenims atlyginimą, šis ypatumas dėl žalos atlyginimo neviršijant 9 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių, yra numatytas Civilinio kodekso 6.271 straipsnio 1 dalyje. Joje nustatyta, kad žalą, atsiradusią dėl valstybės valdžios institucijų neteisėtų aktų, privalo atlyginti valstybė iš valstybės biudžeto, nepaisydama konkretaus valstybės tarnautojo ar kito valstybės valdžios institucijos darbuotojo kaltės. „Valdžios institucija“ reiškia bet kokį viešosios teisės subjektą (valstybės ar savivaldybės instituciją, pareigūną, valstybės tarnautoją ar kitokį šių institucijų darbuotoją ir t. t.), taip pat privatų asmenį, atliekantį valdžios funkcijas. Pagal Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei įstatymo 5 straipsnio 1 dalį¹³⁴, valstybė, atlyginusi dėl ikiteisminio tyrimo pareigūno (kvotėjo, tardytojo), prokuratūros ar teismo pareigūno, teisėjo tyčinių veiksmų (aktų), o kitų valdžios institucijų pareigūnų, valstybės tarnautojų ar kitų darbuotojų kaltų veiksmų (aktų) atsiradusią žalą, įgyja regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę teismo tvarka išieškoti iš šių asmenų įstatymų nustatyto dydžio sumas.

Tuo tarpu CK 6.272 straipsnyje numatyta speciali atsakomybės už žalą, atsiradusią dėl neteisėto nuteisimo, neteisėto suėmimo kardomosios priemonės taikymo tvarka, neteisėto sulaikymo, neteisėto procesinės prievartos priemonių pritaikymo, neteisėto administracinės nuobaudos – arešto – paskyrimo. Nustatyta, jog žalą atlygina valstybė visiškai, nepaisant ikiteisminio tyrimo pareigūnų, prokuratūros pareigūnų ir teismo kaltės. Be to, nustatyta, jog be turtinės, atlyginama ir neturtinė žala.

Tuo pačiu pažymėtina, kad visiška materialinė atsakomybė būtų taikoma tais atvejais, kai žala padaroma tyčia arba net esant baudžiamosios veikos požymių, taip pat kai žala padaryta neatliekant tarnybinių funkcijų.¹³⁵

Kaip teigia Violeta Kosmačaitė ir Vidmantas Jurgaitis straipsnyje „*Material liability of public servants in Lithuania: theory and practice*“ (Valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė Lietuvoje: teorija ir praktika), valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė realizuojama kompleksiskai taikant administracinės teisės, darbo teisės ir civilinės teisės

¹³⁴ Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2228.

¹³⁵ ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, J., CARDONA, F., ČAIKOVSKI, A., et al. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 166.

normas, tačiau teisiniai santykiai, susiklostantys taikant valstybės tarnautojui materialinę atsakomybę, savo teisine prigimtimi yra artimesni darbo nei civilinei teisei.

Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas atkartoja tik dalį Darbo kodekso nuostatų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę. Manytina, kad taip siekiama nustatyti baigtinį valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės reglamentavimą, nes priešingu atveju nėra tikslinga perkelti konkrečias Darbo kodekso normas, kurios ir taip valstybės tarnyboje gali būti taikomos pagal Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo 5 straipsnį, kuriame įtvirtina, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis įstatymas. Toks reguliavimas leidžia teigti, kad Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatyme turėtų būti išskiriamos tik tos materialinės ar procedūrinės valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės normos, kurios atspindėtų realų poreikį nustatyti išskirtinį šio instituto teisinį reguliavimą, lyginant jį su analogiškų teisinių santykių reguliavimu, nustatytu Darbo kodekse.

Pažymėtina ir tai, jog valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė (taip pat kaip ir darbuotojų ar darbdavių materialinė atsakomybė) yra visiškai savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, tačiau glaudžiai susijusi su tarnybine atsakomybe. Dažnai, taikant materialinę atsakomybę, kartu taikoma ir tarnybinė, nes ta pačia kalta neteisėta veika valstybės tarnautojas gali padaryti tarnybinį nusižengimą, o tarnybinių pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas gali būti ir materialinės žalos atsiradimo priežastis. Tačiau pagrindinis išskirtinumas šiuose santykiuose yra tas, jog žala valstybės ir savivaldybės institucijai ar įstaigai gali būti padaryta ir tuomet, kai valstybės tarnautojo padarytoje veikoje tarnybinio nusižengimo sudėties nėra.¹³⁶

Taigi, galima daryti išvadą, kad valstybės tarnyba yra laikoma kompleksiniu teisės institutu, vienijančiu darbo, civilinės, administracinės ir konstitucinės teisės normas. Materialinės atsakomybės valstybės tarnyboje teisinis reguliavimas, nors ir turi savitą išskirtinumą, tačiau vis vien yra glaudžiai susijęs su darbuotojų bei darbdavių materialinės atsakomybės samprata ir teisiniu reguliavimu.

¹³⁶ KOSMAČAITĖ, V.; JURGAITIS, V. Material liability of public servants in Lithuania: theory and practice. *Jurisprudencija*, 2013, 20(2), p. 624.

Išvados

1. Materialinės atsakomybės esmė – atlyginti kitai darbo teisinių santykių šaliai padarytą žalą, o atsiradimo priežastis yra konkreti ir aiški – tai yra teisės pažeidimas, kuris suprantamas kaip neteisėta veika, kuria padaroma žala ne tik konkretiems asmenims, bet tuo pačiu ir visai visuomenei apskritai. Tam, kad teisės pažeidimas būtų pripažintas tinkama materialinės atsakomybės kilimo priežastimi, be bendrųjų turtinės atsakomybės sąlygų yra būtinos ir specialiosios sąlygos, kurios individualizuoja materialinę atsakomybę.
2. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiantys Darbo kodekso pakeitimai darbo teisės sistemoje suformuluos iš esmės naują materialinės atsakomybės sampratą, įvedamas savo apimtimi siauresnis šios atsakomybės objektas. Panaikinama „materialinės atsakomybės“ sąvoka, išnyks ir visiškos materialinės atsakomybės sutartys, panaikinama nuostata, jog žala turi būti padaryta veika, kuri konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Tokie pokyčiai neabejotinai įves neaiškumo, neapibrėžtumo. Darbo kodekso projektu siekiama supaprastinti atsakomybės institutą, būtent dėl to jis dar labiau priartėja prie civilinės teisės reguliuojamų santykių.
3. Materialine atsakomybe siekiama užtikrinti darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą, apginti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, statusą, taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad organizuojantis darbą asmuo turi prisiimti ir riziką. Neginčytina, jog tam, kad būtų užtikrintas darbuotojo teisinis statusas, darbdavio materialinė atsakomybė yra akcentuojama kaip pagrįsta ir reikalinga.
4. Išanalizavus vadovo atsakomybės klausimus, akivaizdu, jog vadovo atsakomybės santykiai yra kur kas artimesni civilinei teisei. Vadovo atsakomybės klausimai tiek taip vadinamuose „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni elgesio reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose, tiek ir „vidiniuose“ santykiuose, galėtų būti tinkamai sureguliuoti civilinės teisės normomis, nes, vadovo elgesys „išoriniuose“ santykiuose įtakoja ir „vidinius“ santykius.
5. Nagrinėjant dėl savo subjektų rato specifinius darbo nuomos santykius, pabrėžtina, jog trūksta aiškumo nagrinėjant materialinės atsakomybės institutą šiuose santykiuose. Didžiausia problema yra tame, jog laikinojo darbo naudotojas, kuris realiai vadovauja darbo procesui ir instruktuoja nuomotą darbuotoją, kaip saugiai dirbti, neatsako tiesiogiai, ypatingai tada, kai darbuotojas patiria sunkių sveikatos sužalojimų. Manytina, jog dėl to, kad darbuotojai siunčiami nuolat atlikti darbo funkcijas ne

tiesioginiam darbdaviui (įdarbinimo įmonei), o jo nurodytiems tretiesiems asmenims, visiškai paklūstant jų nustatytai darbo tvarkai ir nurodymams, laikinojo darbo naudotojas turėtų bent jau dalintis žalos atlyginimu su laikinojo įdarbinimo įmone, taip sumažinant laikinojo įdarbinimo įmonei tenkančią žalos atlyginimo našta ir sumažinant tolimesnį išsiekimą regreso tvarka.

6. Žalos atlyginimo klausimai darbo nuomos teisiniuose santykiuose yra ypatingi tuo, kad tarp darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo neatsiranda tiesioginiai sutartiniai santykiai. Laikinojo įdarbinimo įmonė suprantama kaip „tarpinis“ subjektas, kuris atlygina laikinojo darbo naudotojui darbuotojo padarytą žalą arba darbuotojui padarytą žalą vykdant naudotojo nurodymus, o už atlygintą žalą jam atlyginama regreso tvarka.
7. Materialinės atsakomybės valstybės tarnyboje teisinis reguliavimas, nors ir turi savitą išskirtinumą (žala padaroma valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai, nustatytos specifinės žalos atlyginimo ribos), tačiau vis vien yra glaudžiai susijęs su darbuotojų bei darbdavių materialinės atsakomybės samprata ir teisiniu reguliavimu bei yra artimesnis darbo, o ne civilinei teisei.

Literatūros sąrašas

1. Teisės norminiai aktai:

- 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
- 1.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
- 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.
- 1.4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
- 1.5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
- 1.6. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.
- 1.7. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 37-1341.
- 1.8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
- 1.9. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.
- 1.10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.
- 1.11. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945.
- 1.12. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999.
- 1.13. Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2228.
- 1.14. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1656.

2. Specialioji literatūra:

2.1. Monografijos ir vadovėliai:

- 2.1.1. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998.
- 2.1.2. ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, J., CARDONA, F., ČAIKOVSKI, A., et al. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008.
- 2.1.3. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.

- 2.1.4. BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ, R., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008.
- 2.1.5. BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
- 2.1.6. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990.
- 2.1.7. DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
- 2.1.8. DAMBRAUSKIENĖ, G., MACIJAUSKIENĖ, R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykštė, 2007.
- 2.1.9. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2009.
- 2.1.10. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: „Mintis“, 1984.
- 2.1.11. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2008.
- 2.1.12. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarai*, III dalis, Individualūs darbo santykiai, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
- 2.1.13. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
- 2.1.14. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
- 2.1.15. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
- 2.1.16. VĖLYVIS, S., JONAITIS, M., MAKSIMAITIS, M., *et al.* *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*: [kolektyvinė monografija]. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.

2.2. Straipsniai periodiniuose ir vienkartinuose leidiniuose:

- 2.2.1. BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1).
- 2.2.2. BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008/67.

- 2.2.3. MACULEVIČIUS, J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
- 2.2.4. RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Justitia*, 2007, 5(95).
- 2.2.5. SIVILEVIČIŪTĖ, I. Darbo sutarties samprata pagal naująjį Darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
- 2.2.6. TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013(89).
- 2.2.7. USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110).
- 2.2.8. KOSMAČAITĖ, V.; JURGAITIS, V. Material liability of public servants in Lithuania: theory and practice. *Jurisprudencija*, 2013, 20(2).

3. Teismų praktika:

- 3.1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. birželio 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 3 straipsnio 1 dalies nuostatos, 235 straipsnio 1 dalies, 254 straipsnio 4 dalies, 327 straipsnio 1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 17705.
- 3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje I. S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas, Nr. 3K-3-396/2005.
- 3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005.
- 3.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 30 d. civilinė nutartis byloje VĮ „Mokslo ir technologijų parkas“ v. S. Č., Nr. 3K-3-75/2006.
- 3.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias, Nr. 3K-3-219/2008.
- 3.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje VĮ „Šiaulių rajono veislininkystė“ v. G. S., Nr. 3K-3-445/2008.

- 3.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444-2009.
- 3.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „ORLEN Lietuva“ v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S., Nr. 3K-3-446/2009.
- 3.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. vasario 1 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-31/2010.
- 3.10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje draudimo kompanija „PZU Lietuva“ v. UAB „SDG“, Nr. 3K-3-528/2010.
- 3.11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. O., A. O., D. O., V. P. v. V. B., Nr. 3K-3-560/2010.
- 3.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus plenarinė sesija. 2011 m. gruodžio 29 d. nutarimas civilinėje byloje AB DNB bankas v. A. J., S. J., Nr. 3K-P-537/2011.
- 3.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012.
- 3.14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. civilinė nutartis byloje E. K., D. S. v. UAB „Fatalitas“, Nr. 3K-3-125/2012.
- 3.15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 3 d. civilinė nutartis byloje UAB „Nodora“ v. P. K., Nr. 3K-3-340/2012.
- 3.16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. civilinė nutartis byloje UAB „Šiaulių lyra“ v. V. G., B. A., D. P., A. N., V. V., A. Č., D. K., A. D., R. B., V. B., K. M., L. Š., N. V., A. M., I. Š., K. T., L. P., A. S., D. R., J. R., M. S., E. T., S. B., S. P., L. B., V. P., S. B., V. K., D. M., G. S., V. N., L. K., S. K, Nr. 3K-3-359/2013.
- 3.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. UAB „Verslo inkorporacijos centras“, D.S., Nr. 3K-3-377/2013.
- 3.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Istpro“ v. BUAB „Verantas“, Nr. 3K-3-446/2013.

- 3.19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Cleanex“ v. UAB „Romula“, L.Z., Nr. 3K-3-524/2014.
- 3.20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., Nr. 3K-7-328-248/2015.
- 3.21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., Nr. 3K-3-595-219/2015.
- 3.22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Auto Express“ v. I. B., UAB „Tirola“, Nr. 3K-7-6-706/2016.
- 3.23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 4 d. civilinė nutartis byloje UAB „Viskas už vieną eurą“ v. O. B., I. M., Nr. 3K-3-445-248/2016.
- 3.24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Veiza“ v. UAB „Čili pica“, UAB „Čili Holdings“, UAB „Azijos skoniai“, UAB „Gamtos virtuvė“, UAB „GCW“, Nr. E3K-3-99-701/2017.
- 3.25. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 7 d. nutartis administracinėje byloje Ž. K. v. A. B., Nr. A-502-304-08

Santrauka

Šio magistro baigiamojo darbo objektas – materialinės atsakomybės darbo teisėje institutas, jo samprata (ne tik galiojančiame, bet ir naujai įsigaliosiančiame Darbo kodeksuose), atsiradimo sąlygos, savarankiškumo bei reikšmingumo analizė. Tikslas – įtvirtinti materialinės atsakomybės, kaip savarankiškos atsakomybės rūšies, instituto ypatumus ir teisinį reguliavimą Lietuvos teisės sistemoje. Išanalizavus mokslinę literatūrą ir atlikus norminių teisės aktų, teismų praktikos tyrimą nustatyta, kad materialinės atsakomybės instituto specifiškumas yra neginčytinas, sprendžiant materialinės atsakomybės klausimus yra taikomos specifinės taisyklės. Ji yra suprantama kaip savarankiška atsakomybės rūšis, kuriai be bendrųjų atsakomybės sąlygų, priskirtinų ir civilinei atsakomybei, yra reikalingos ir specialiosios sąlygos.

Materialinės atsakomybės institutui, kaip ir visai darbo teisei yra būdingas nuolatinis kitimas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiantis naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įneša nemažai naujovių ir pakeitimų, kurie keičia nagrinėjamo instituto reguliavimą. Šiame darbe būtent ir yra įtvirtintos pagrindinės naujovės, nagrinėjamas materialinės atsakomybės priartėjimo prie civilinės atsakomybės klausimas.

Būtent dėl šio priartėjimo yra sprendžiamas materialinės atsakomybės instituto savarankiškumo klausimas, keliami problema dėl šio instituto reikšmės. Pažymėtina, jog reikšmingumo pagrindimas nagrinėjamas per atskirus santykius, tokius kaip: materialinė atsakomybė darbuotojų atžvilgiu, vadovų materialinė atsakomybė, taip pat materialinės atsakomybės klausimai nagrinėjami ir darbo nuomos bei valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose darant išvadą, jog vienuose santykiuose materialinės atsakomybės institutas yra būtinas siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės, o kituose – jog santykiai galėtų būti tinkamai sureguliuoti vien civilinės teisės normomis.

Summary

The object of this Master's graduation thesis is the institute of material liability in labour law, its concept (not only in the currently effective Labour Code, but also in its new version to enter into force), conditions for its emergence, and analysis of independence and significance. The objective is to establish peculiarities and legal regulation of material liability in the legal system of Lithuania. As a result of the analysis of scientific literature and study of normative regulatory legal acts and case law, it has been established that the specificity of the institute of material liability is indisputable and that specific rules apply in dealing with matters of material liability. It is understood as an independent type of liability, for the emergence of which the general conditions for liability, which are also attributable to civil liability, are not sufficient. In order to enable the individualisation of material liability, in addition to general conditions, special conditions are also required.

The institute of material liability, as well as for labour law as a whole, is characterised by continuous evolution. The new version of the Labour Code of the Republic of Lithuania, which will enter into force on 1 July 2017, will bring many innovations and changes that will alter the regulation of the institute under consideration. This thesis specifically determines the main innovations and deals with the issue of the approximation of material liability with civil liability.

The issue of the independence of material liability is addressed and the problem of the significance of this institute is raised specifically due to this approximation. It should be noted that the substantiation of significance is examined through separate relations, such as material liability in respect of employees and material liability of managers. Also, the issues of material liability are dealt with in the legal relations of labour leasing and civil service and it is concluded that in some relations, the institute of material liability is necessary in order to avoid the unjustified domination of one party to labour relations and dependence of the other, while in others, relations could be properly settled by the provisions of civil law alone.