

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Andriaus Petkevičiaus,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Materialinės atsakomybės darbo teisėje teisinis
reglamentavimas**

Vadovas: asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius

2016

TURINYS

Įvadas	3
1. Materialinės atsakomybės samprata	6
1.1. Materialinės atsakomybės sąvoka	6
1.2. Materialinės atsakomybės ir kitų atsakomybės rūšių atskyrimas	8
2. Materialinės atsakomybės šaltiniai	14
3. Materialinės atsakomybės subjektai	22
3.1. Darbdavio materialinės atsakomybės problematika	23
3.1.1. Darbdavio materialinė atsakomybė kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga.....	25
3.1.2. Darbdavio materialinė atsakomybė kai sugadinamas, sunaikinamas arba prarandamas darbuotojo turtas	32
3.1.3. Darbdavio materialinė atsakomybė kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai	34
3.2. Darbuotojo materialinės atsakomybės problematika	39
3.2.1. Neturtinės žalos atlyginimas darbdaviui	41
3.2.2. Darbdaviui atstovaujancio asmens (vadovo) materialinė atsakomybė	44
4. Žalos atlyginimo reglamentavimo darbo teisėje tendencijos.....	50
Išvados	57
Šaltinių sąrašas.....	59
Santrauka (lietuvių kalba).....	67
Summary (anglų kalba).....	68

Ivadas

Temos aktualumas. Nacionalinės teismų administracijos statistikos duomenimis¹, laikotarpiu nuo 2006 m. iki 2015 m. imtinai Lietuvos Respublikos teismuose tarp daugiausia gaunamų ir išnagrinėjamų darbo ginčo bylų trečią vietą užima ginčai kylantys dėl materialinės atsakomybės taikymo. Palyginimui, 2015 m. pirmos instancijos teismuose viso gautos ir užregistruotos 966 bylos dėl darbo teisinių santykių, iš kurių 136 dėl materialinės atsakomybės taikymo, t. y. 14,1 proc. visų darbo ginčo bylų. Dažniau kreipiamasi tik dėl neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų išmokų (373 bylos – 38,6 proc.) ir darbo sutarties nutraukimo ar pasibaigimo (250 bylos – 25,9 proc.). Statistiniai duomenys parodo, kad materialinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymas bei aiškinimas teismų praktikoje visais laikais buvo bei, manytina, ir toliau išliks aktualus. Atsižvelgiant į tai, teigtina, jog teisės mokslo darbai materialinės atsakomybės tematika yra reikšmingi ne tik teoriniu, bet ir praktiniu pobūdžiu. Taip pat pastebėtina, jog Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu kurtas tvaresnis Lietuvos socialinis modelis, kuriuo siekiama sukurti lankstesniu darbo teisinius santykius. Tuo tikslu parengtas naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, kuriame siūloma visiškai atsisakyti materialinės atsakomybės instituto. Nujos žalos atlyginimo darbo teisėje reguliavimo tendencijos suponuoja poreikį naujai įvertinti tiek esamą, tiek siūlomą reguliavimą kritiniu aspektu.

Darbo tikslas. Pateikti materialinės atsakomybės reglamentavimo Lietuvos Respublikos darbo teisėje analizę.

Darbo uždaviniai. Aptarti materialinės atsakomybės sąvoką bei požymius. Atskirti materialinę atsakomybę nuo kitų atsakomybės rūšių, daugiausia dėmesio skiriant materialinės atsakomybės ir civilinės atsakomybės atskyrimui. Išanalizuoti ir aptarti svarbiausius tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisės aktus, reglamentuojančius materialinę atsakomybę, bei nustatyti jų reikšmę materialinė atsakomybės reglamentavimui nacionaliniu lygiu. Kritiškai įvertinti darbdavio ir darbuotojo materialinės atsakomybės reglamentavimą bei iškelti su tuo susijusius probleminius aspektus. Įvertinti tai, ar tikslinga žalos atlyginimą darbo teisėje reglamentuoti atskiru materialinės atsakomybės institutu. Išanalizuoti naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą bei kritiškai įvertinti

¹ Oficialus Nacionalinės teismų administracijos interneto puslapis – Lietuvos teismai [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>

siūlomą naują žalos atlyginimo darbo teisėje reglamentavimą, išskelti galimus probleminius aspektus.

Objektas. Pirmoje darbo dalyje bus aptariami bendrieji materialinės atsakomybės klausimai – sąvoka, požymiai, atskyrimas nuo kitų atsakomybės rūšių. Antroje dalyje aptariami materialinės atsakomybės šaltiniai – Lietuvos Respublikos Konstitucija, tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai. Šioje dalyje plačiau neaptarinėjami kiti materialinės atsakomybės šaltiniai, nes jie išsamiau analizuojami kitose darbo dalyse. Trečioje darbo dalyje atskirai išskiriami ir aptariami darbdavio ir darbuotojo materialinės atsakomybės klausimai. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo materialinė atsakomybė yra ne kartą nagrinėta teisės teorijoje, daugiau dėmesio bus skiriama būtent darbdavio materialinės atsakomybės klausimams: atskirų darbdavio materialinės atsakomybės atvejų probleminei analizei, neturtinės žalos darbdaviui atlyginimo klausimams, darbdavį atstovaujančio asmens (vadovo) materialinės atsakomybės problematikai. Ketvirtoje, paskutinėje, darbo dalyje analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte siūlomas žalos darbo teisėje atlyginimo reguliavimas. Projektą pasirinkta analizuoti dėl mokslininkų išreikštos iniciatyvos atsisakyti materialinės atsakomybės instituto ir žalos atlyginimą darbo teisėje priartinti civilinei atsakomybei. Taip pat pasirinkimui įtakos turėjo tai, jog siūlomas reglamentavimas kol kas nėra išsamiai analizuotas mokslo darbuose.

Tyrimo metodai. Darbe pasitelkti šie tyrimo metodai:

Lyginamasis metodas – naudotas lyginant žalos atlyginimo teisinį reglamentavimą Lietuvos Respublikos darbo kodekse su siūlomu reglamentavimu Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte.

Sisteminės analizės metodas – naudotas sistemiškai aiškinant tiek konkretaus teisės akto normas jo viduje, tiek atskirų teisės aktų normas tarpusavyje, atskleidžiant jų tarpusavio sąryšį, santykį bei kuriamą bendrą sistemą arba priešingai – parodant tarpusavio sistemos nebuvimą.

Teleologinis metodas – naudotas analizuojant teisės aktų, reglamentuojančių žalos atlyginimą darbo teisėje, teisėkūros subjektų tikslus bei valią, nustatant konkrečias taisykles bei nuostatas, atitinkamai interpretuojant teisės aktų nuostatas, taip pat analizuojant priežastis lėmusias konkretaus reguliavimo pasirinkimą.

Loginis metodas – naudotas argumentuojant, pateikiant priešingus argumentus ir juos supriešinant, darant išvadas.

Lingvistinis metodas – naudotas aiškinant teisės aktuose naudojamas žodžių ar jų junginių formuluotes ir jų reikšmę nagrinėjamo teisės akto kontekste.

Istorinis metodas – naudotas aiškinant materialinės atsakomybės sąvokos genezę.

Darbo originalumas. Materialinės atsakomybės klausimus Lietuvos darbo teisėje bene išsamiausiai nagrinėjo T. Bagdanskis, šia tema 2008 m. išleido monografiją, publikavo ne vieną straipsnį. Kai kurie materialinės atsakomybės aspektai taip pat nagrinėti R. Macijauskienės, V. Nekrašo, J. Maculevičiaus, A. Veriko, B. Bubilaitytės publikacijose. Materialinės atsakomybės tema, paskutiniu metu, rašyta nemažai magistro darbų. Daugumoje jų nagrinėjami darbuotojo materialinės atsakomybės klausimai, todėl atitinkamai šiame darbe pasirinkta didesne apimtimi analizuoti būtent darbdavio materialinės atsakomybės klausimus. Taip pat šiame darbe, skirtingai nei visuose ankstesniuose darbuose panašiomis temomis, atskirai aptariami ir analizuojami naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte siūlomi žalos atlyginimo darbo teisėje instituto pakeitimai, pasireiškiantys materialinės atsakomybės bendriausia prasme atsisakymu, visiškai nauju žalos atlyginimo darbo teisėje reglamentavimu. Galima teigti, jog darbo originalumą iš dalies lemia ir pasirinkti šaltiniai – Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas ir su juo susiję Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžių protokolai bei kiti dokumentai.

Šaltiniai. Darbe remiamasi, pirmiausia, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Europos Sąjungos ir tarptautiniais teisės aktais, tarp jų daugiausia analizuojamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos. Išsamiai analizuojami nacionaliniai teisės aktai - Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, specialieji įstatymai, tokie kaip Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas ir kiti. Taip pat nagrinėjamas naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžių protokolai. Nagrinėjami pripažinti teisės mokslo darbai bei publikacijos (straipsniai). Analizuojama teismų praktika, kadangi būtent teismai dažniausiai susiduria ir taiko materialinę atsakomybę, o jų formuojama praktika yra neabejotinai reikšminga tiek teisės praktikams, tiek įstatymų leidėjui, kuriant bei tobulinant teisinį reglamentavimą.

1. Materialinės atsakomybės samprata

1.1. Materialinės atsakomybės sąvoka

Materialinės atsakomybės sąvoka Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra pateikiama, todėl ją pateikia ir išsamiau analizuoja teisės mokslas.

Pirmą kartą materialinės atsakomybės sąvoka Lietuvos² darbo teisėje suformuota 1984 m. V. Nekrašo – „materialinė atsakomybė pagal tarybinę darbo teisę yra valstybinės prievartos, taikomos už teisės pažeidimą ir turinčios teisinio apsaugos santykio tarp susivienijimo, įmonės, įstaigos, organizacijos ir darbuotojo, forma. Realizuojant šį santykį, siekiama, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka ir kad būtų apginti nukentėjusiosios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara, pasmerkti teisės pažeidimai“³. Kiek sklandesnis bei glaustesnis, bet turinio atžvilgiu visiškai analogiškas, materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimas buvo pateikiamas ir kituose autoriaus darbuose⁴. Apibrėžiant materialinės atsakomybės sąvoką buvo atsižvelgta į tokius esminius kriterijus: taikomą valstybės prievartą, darbo teisės normų pažeidimą, kompensacinę nuostolių (žalos) atlyginimo funkciją. Atkreiptinas dėmesys, kad vėlesniuose, kitų autorių darbuose, ši, V. Nekrašo suformuota, sąvoka buvo perimta ir analogiškai perkelta į Lietuvos Respublikos darbo teisę, tik jau be nuorodos į tarybinę darbo teisę⁵. Analizuojant šią sąvoką matyti, kad materialinė atsakomybė pirmiausia pateikiama kaip valstybės prievartos rūšis. Šis požiūris yra dažnai sutinkamas teisės teorijoje, todėl jį pagrįstai galime laikyti vyraujančiu.

S. Vancevičius teisinę atsakomybę apibūdina kaip valstybės reakcija į padarytą tiesės pažeidimą, todėl jos taikymas visuomet bus neišvengiamai susijęs su asmens pareiga iškęsti į jį nukreiptą valstybės prievartą.⁶ Taigi, teisinės atsakomybės taikymas asmeniui reiškia neigiamus padarinius – praradimus. Visgi, teisinės atsakomybės, kaip išimtinai valstybės prievartos suvokimui oponuoja A. Vaišvila, atkreipdamas dėmesį į tai, kad teisės normų privalomumas pirmiausia garantuojamas abipuse teisinio santykio dalyvių nauda, todėl jos tapatinti vien su valstybės prievarta prieš asmenį – negalima⁷. Savo ruožtu, A. Vaišvila pateikia kitokį teisinės atsakomybės apibrėžimą. „Teisinė atsakomybė – tai teisės subjektų

² Tuo metu Lietuvos TSR

³ NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 10.

⁴ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 228.

⁵ Žr. pav. MACIJAUSKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 81; BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 164.

⁶ VANCEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 225-226.

⁷ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2014, p. 456.

įsipareigojimas ir teisinis jų įpareigojimas naudotis leidimais (teisėmis) vykdant atitinkamas pareigas, kartu nurodymas, kad tokių pareigų nevykdymas virs atitinkamų teisių praradimu ar susiaurinimu⁸. Galima sutikti su A. Vaišvilos pozicija, kadangi iš tiesų nėra pagrindo suabsoliutinti teisinės atsakomybės tik kaip valstybės prievartos akto, nes atsakomybės įgyvendinimas ne retai, tuo labiau civiliniuose teisiniuose santykiuose, įmanomas ir be valstybės įsikišimo. Teisinio santykio šalims savarankiškai nusistatant tiek atsakomybės pagrindą, tiek būdus bei priemones atsakomybei realiai įgyvendinti, o svarbiausia paklūstant bendrai nustatytoms taisyklėms. Tai ypač pastebėtina darbo teisiniuose santykiuose, kur matomas aktyvus šalių vaidmuo įgyvendinant teisinę atsakomybę viena kitos atžvilgiau. Tačiau kita vertus, toks teisių bei pareigų įgyvendinimas galėtų būti sąlyginis ir trumpalaikis, jeigu nebūtų užtikrintas valstybės prievartos mechanizmo funkcionavimas ir atitinkamas valstybės įsikišimas reikiamu momentu, pvz. vienai teisinio santykio šalių kategoriškai atsisakant vykdyti savo pareigas, susijusias su teisinės atsakomybės įgyvendinimu, o kitai negalint šios paveikti elgtis numatytu, sutartu būtu, tarkim, atlyginti padarytą žalą.

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog V. Nekrašo suformuotas materialinės atsakomybės sąvokos apibrėžimas, nėra visiškai tikslus ir tinkamas, ypač atsižvelgiant į dabartinį teisinį materialinės atsakomybės reglamentavimą. Materialinės atsakomybės kaip išimtinai valstybės prievartos rūšies apibūdinimas neatskleidžia jos, kaip tiesinio reiškinio, esmės, nepagrįstai ją susiaurina. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad materialinės atsakomybės taikymas iš esmės yra nulemtas darbo teisinio santykio šalių valios ir jų apsisprendimo. Tam tikrais atvejais materialinės atsakomybės taikymas galimas apskritai be valstybės įsikišimo, o valstybės prievarta pasitelkiama tik kraštutiniu atveju – nepavykus šalims susitarti.

Kitokį materialinės atsakomybės apibrėžimą pateikia T. Bagdanskis – „materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, atsirandanti, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dyžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.⁹“ Šiuo atveju materialinės atsakomybės sąvoka pateikiama ne kaip valstybės prievartos aktas, bet kaip prievolinis teisinis santykis, susiklostantis tarp darbo santykio šalių dėl žalos atlyginimo.

⁸ Ten pat.

⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 70.

Galima diskutuoti dėl kitų, sąvokoje išskiriamų, požymių. Nevisai aišku, kodėl išskiriamas žalos padarymas ir kitoks turtinių interesų pažeidimas. Pastebėtina, kad žala yra būtinoji sąlyga materialinei atsakomybei taikyti, būtent žalos atlyginimas yra materialinės atsakomybės taikymo tikslas. Turtinių interesų pažeidimas turi lemti realų žalos atsiradimą, todėl nėra pagrindo turtinių interesų pažeidimo išskirti atskirtai nuo žalos.

Nepaisant to, manytina, jog šis T. Bagdanskio pateikiamas materialinės atsakomybės apibrėžimas yra kur kas tikslesnis bei priimtinesnis.

1.2. Materialinės atsakomybės ir kitų atsakomybės rūšių atskyrimas

Teisinėje literatūroje materialinė atsakomybė, kaip rūšis, apibūdinama išskiriant tam tikrus, jai būdingus, požymius. R. Macijauskienė nurodo, kad materialinės atsakomybės, kaip teisinės atsakomybės rūšiai būdingi tokie požymiai, kaip: atsiradimo pagrindas – teisės normų pažeidimas; ji įgyvendinama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo; kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama ir nenaudinga; jos sankcijos visuomet turi baustinumo požymį¹⁰. T. Bagdanskis, be jau minėtų požymių, papildomai nurodo, jog materialinei atsakomybei būdinga: darbo pareigų nustatymas įstatymu ir šalių susitarimu bei tai, jog atsakoma už kaltą veiką¹¹. Tiesa, kiek kitaip pateikiamas materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, ne kaip teisės normų pažeidimas, bet veikiau darbo pareigų pažeidimas. Visi šie nurodomi požymiai iš esmės yra teisingi ir apibūdina materialinę atsakomybę kaip vieną iš teisinės atsakomybės rūšių. Vis dėlto, manytina, kad šie požymiai, vertinant materialinę atsakomybę dualiai nuo kitų atsakomybės rūšių, nėra būtini, kadangi jie visiškai neatskleidžia ir neparodo materialinės atsakomybės išskirtinumo ir bendrąja prasme yra būdingi visoms teisinės atsakomybės rūšims. Atsižvelgiant į tai, tikslingiau įvardinti tik tuos požymius, kurie yra būdingi tik materialinei atsakomybei ir ją išskiria iš kitų atsakomybės rūšių.

Teisės teorijoje teisinė atsakomybė atitinkamai išskiriama į atskiras rūšis: civilinė atsakomybė, baudžiamoji atsakomybė, administracinė atsakomybė, materialinė atsakomybė ir drausminė atsakomybė. Visos nurodytos atsakomybės rūšys gali tarpusavyje koreliuoti ir būti taikomos asmeniui vienu metu. Ypač dažnai praktikoje kartu taikoma materialinė ir drausminė atsakomybės, nes teisės pažeidimas, kuriuo darbuotojas padaro žalą darbdaviui, kartu suponuoja ir darbo pareigų pažeidimą, kuris tampa pagrindu

¹⁰ MACIJAUŠKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 81.

¹¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 69.

drausminei atsakomybei taikyti. Iš čia kyla poreikis aiškiai atskirti skirtingas atsakomybės rūšis.

Materialinė atsakomybė ir civilinė atsakomybė turi keletą esminių skirtumų. Galima pritarti R. Macijauskienės pastebėjimui, jog materialinei atsakomybei, be bendrųjų civilinės atsakomybės sąlygų: neteisėtų veiksmų, žalos, priežastinio ryšio tarp neteisėtų veiksmų ir žalos atsiradimo ir žalą padariusio asmens kaltės, taip pat būdingos dvi papildomos sąlygos: 1) žalą sukėlusį šalis ir žalą patyrusį šalis, žalos atsiradimo metu, turi būti susijusios darbo teisiniais santykiais bei 2) žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla¹². Teismų praktikoje taip pat galima sutikti atvejų, kuomet materialinės atsakomybės sąlygos skiriamos į bendrąsias (civilinės) atsakomybės ir papildomas sąlygas¹³. Būtų galima teigti, jog materialinės atsakomybės sąlygos padeda aiškiausiai atskirti ją nuo civilinės atsakomybės.

R. Macijauskienė taip pat nurodo, jog civilinę ir materialinę atsakomybes skiria jų dydis, kaltės nustatymas ir žalos atlyginimo tvarka¹⁴, tačiau plačiau nedetalizuoja ir nepaaiškina, todėl atskirai pasisakytina dėl šių skirtumų.

Pirma, atsakomybės dydį reikėtų suprasti kaip atsakomybės apimtį, ribas. Civilinėje atsakomybėje galioja visiškas žalos atlyginimo principas (CK 6.251 str.), tuo tarpu materialinė atsakomybė yra ribota ir tik išimtiniais atvejais – visiška.

Antra, kaltė gali būti suvokiama subjektyviai ir objektyviai. Subjektyviai suvokiant asmens kaltę vertinamas asmens psichinis ryšys su jo veiksmais ir veiksmų sukeltais padariniais. Pavyzdžiui, kaltė subjektyviai suprantama baudžiamojo teisėje¹⁵. Objektyvus kaltės suvokimas taikomas civilinėje teisėje – asmens veiksmai vertinami atsižvelgiant į apdairaus rūpestingo, atidaus žmogaus (*bonus pater familias*) elgesio standartus¹⁶. Darbo teisėje nėra vieningos nuomonės dėl to, kaip turėtų būti suvokiama kaltė. V. Nekrašas nurodo, jog kaltė nustatoma pažeidimo metu, todėl svarbu išaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius¹⁷, t. y. laikomasi subjektyvaus kaltės suvokimo. Šiai nuomonei oponuoja T. Bagdanskis, nurodydamas, jog darbo teisėje kaltė turi būti

¹² MACIJAUŠKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 81.

¹³ Pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *A.G. v. UAB „Gilova“*, Nr. 3K-3-36/2012.

¹⁴ MACIJAUŠKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 81.

¹⁵ ABRAMAVIČIUS, A., et al. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 103.

¹⁶ BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga, Prievolių teisė (I), pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 339.

¹⁷ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 359.

suvokiama kaip ir civilinėje teisėje – objektyviai, t. y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus¹⁸. Tuo tarpu kasacinio teismo praktikoje laikoma, kad kaltė paprastai suprantama kaip asmens (darbuotojo) veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galinčių atsirasti žalingų padarinių – žalos atsiradimo, santykis¹⁹. Taigi teismai iš esmės vadovaujasi subjektyviuoju kaltės suvokimu, o tai leidžia teigti, jog darbo teisėje kaltė suvokiama subjektyviai – priešingai nei civilinėje teisėje. Kalbant apie kaltės nustatymą, pritariama T. Bagdanskio pastebėjimui, kad civilinėje teisėje galioja skolininko kaltės prezumpcija (CK 6.248 str. 1 d.), o darbo teisėje darbuotojo kaltė nėra preziumuojama išskyrus atskirus atvejus, pavyzdžiui, kai sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis²⁰. Tai galima laikyti antru, su kaltės sąlyga susijusiu, skirtumu tarp materialinės ir civilinės atsakomybės.

Trečia, taikant civilinę atsakomybę, žala atlyginama tik teismo tvarka, išskyrus, kai susitariama taikiai arba asmuo pats savanoriškai atlygina padarytą žalą. Materialinės atsakomybės atveju, be nurodytų būdų, žala gali būti atlyginama kreipiantis į darbo ginčų komisiją – privalomą individualių darbo ginčų ne teismine tvarka nagrinėjimo organą (DK 287 str.). Kadangi darbo ginčų komisijos savo veiklą pradėjo tik nuo 2013 m. sausio 1 d.²¹, todėl R. Macijauskienė, išskirdama žalos atlyginimo tvarką kaip vieną iš civilinės ir materialinės atsakomybės skirtumų, galimai, mintyje turėjo kitą tik materialinei atsakomybei būdingą žalos atlyginimo aspektą - pagal DK 258 straipsnį žala iš darbuotojo padariusio žalą darbdaviui, gali būti išieškoma ne teismo tvarka paties darbdavio, jo rašytiniu nurodymu, išskaitant žalą iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio. Toks žalos atlyginimo būdo nustatymas galimas tik šalims esant pavaldume viena kitos atžvilgiu, todėl jis nėra būdingas civilinei teisei, kur šalys yra lygios.

Be šių skirtumų, taip pat pastebėtina, kad civilinę ir materialinę atsakomybės taikymą skiria teisinio santykio subjektai. Materialinės atsakomybės subjektai yra darbdavys ir darbuotojas, kurie turi visišką darbinį veiksnumą ir teisnumą²². Civilinės atsakomybės atveju, žala gali būti padaroma ir veiksnumo neturinčiam ar dar neįgijusiam asmeniui.

¹⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 214.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., Nr. 3K-3-446/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kubiliaus transportas“ v. S. P.*, 3K-3-605-313/2015.

²⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 225.

²¹ Darbo ginčų komisijos įsteigtos po to, kai buvo įgyvendintas 2012 m. birželio 26 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas Nr. XI-2127, Valstybės žinios, 2012-07-10, Nr. 80-4138.

²² Darbuotojas laikomas įgijusiu visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą sulaukęs 16 metų (DK 13 str. 2 d.), tačiau materialinei atsakomybei taikyti darbuotojo atžvilgiu pakanka, jog asmuo turėtų ir nevisišką darbinį veiksnumą, t. y. asmenys iki 14 metų. Atkreiptinas dėmesys, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis

Kaip minėta, materialinė ir drausminė atsakomybės yra darbo teisės institutai. Abi šios atsakomybės įgyvendinamos teisės pažeidimo pagrindu, kuris gali sutapti, todėl vienu metu darbuotojui gali būti taikomos abi šios atsakomybės rūšys, o tai suponuoja būtinybę jas atskirti. Pirmiausia, drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik darbuotojui, nes darbo drausmės pažeidimu, DK 234 straipsnio prasme, laikomas darbo pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas dėl darbuotojo kaltės. Antra, skiriasi materialinės atsakomybės ir drausminės atsakomybės sąlygos. T. Bagdanskis nurodo, jog žala nėra būtinoji drausminės atsakomybės sąlyga, nes darbo drausmės pažeidimas gali būti padaromas ir nesukeliant darbdaviui žalos²³. Šiuo atveju galima sutikti su šia nuomone. Nors plačiau nepasisakoma dėl kitų drausminės atsakomybės sąlygų, logiškai aiškinant akivaizdu, kad nesant žalos, kaip sąlygos, nėra ir priežastinio ryšio, todėl drausminei atsakomybei taikyti pakanka nustatyti neteisėtus darbuotojo veiksmus ir jo kaltę.

Šiuo aspektu pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje ilgą laiką buvo taikomos papildomos drausminės atsakomybės sąlygos. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. gegužės 4 d. nutartyje²⁴, nurodė, jog darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingi padariniai, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių, darbuotojo kaltė. Teismas pažymėjo, jog drausminės atsakomybės taikymui yra būtinas visų šių sąlygų buvimas. Ši teismo praktika vertintina kritiškai, kadangi nepagrįstai išskėlė papildomus, įstatymo nenumatytus kriterijus, sąlygas bei tuo pačiu beveik ištrynė skirtumą tarp drausminės ir materialinės atsakomybės, tuo įnešdamas teisinio neaiškumo. Tiek nurodomos nutarties priėmimo metu, tiek anksčiau galiojusiose Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcijose nebuvo numatyta šių, nurodytų sąlygų, kaip sudėties visumos drausminei atsakomybei kilti. Lygiai taip pat ir šiuo metu DK 234 straipsnyje numatyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės, taigi išskiriamos tik dvi sąlygos – neteisėti veiksmai ir kaltė. Tuo tarpu į kitas, teismo nurodomas, sąlygas turi būti tik atsižvelgiama tiek, kiek būtina skiriant konkrečią drausminę nuobaudą (DK 238 str.), bet negalima šių sąlygų laikyti būtinų drausminei atsakomybei taikyti. Atsižvelgiant į tai,

gali būti sudaroma tik su darbuotoju sulaukusi 18 metų, taigi šiuo atveju materialinė atsakomybė visiškos materialinės atsakomybės sutarties pagrindu gali būti taikoma tik asmeniui sulaukusiam 18 metų.

²³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 57.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012.

kasacinis teismas vėliau pakeitė savo praktiką ir vėlesnėse nutartyse²⁵ laikė, jog drausminei atsakomybei taikyti pakanka darbuotojo neteisėtų veiksmų bei kaltės.

Kitas drausminės ir materialinės atsakomybės skirtumas yra šių atsakomybių taikymu siekiami tikslai. Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje nurodoma, kad drausminės atsakomybės tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą bei darbo drausmės pažeidimų prevencija²⁶. Materialinės atsakomybės tikslas dažniau apibrėžiamas kaip darbuotojo pareigos atlyginti darbdaviui padarytą žalą (nuostolius) įgyvendinimas²⁷. Atitinkamai materialinės atsakomybės tikslą galima suprasti ne tik kaip darbuotojo bet ir darbdavio pareigą atlyginti, kompensuoti kitai darbo santykių šaliai padarytą žalą. Kartu pastebėtina, kad materialinės atsakomybės tikslą galima suvokti ne tik kaip siekį atlyginti padarytą žalą, bet ir kaip siekį apsaugoti darbuotoją nuo neteisingų, nepagrįstų ir per didelių išskaitymų iš jo darbo užmokesčio²⁸. Vis dėlto, negalima šio tikslo išskirti kaip pagrindinio ar esminio, atskleidžiančio materialinės atsakomybės esmę. Darbuotojo apsauga galėtų būti vienas iš tikslų, papildomas ar antraeilis tikslas. Manytina, kad būtent žalos kompensavimas, kaip tikslas, geriausiai atskleidžia materialinės atsakomybės esmę. Taigi, galima daryti išvadą, jog drausmine ir materialine atsakomybe, be kitų požymių, skiria ir šių atsakomybių taikymu siekiami tikslai.

Kiek paprastesnis materialinės bei baudžiamosios ir administracinės atsakomybės atskyrimas. T. Bagdanskis nurodo, jog šias atsakomybės rūšis skiria: tikslas ir paskirtis, taikymo tvarka, senaties terminai, atsakomybės atsiradimo pagrindai, subjektai inicijuojantys atsakomybės taikymą bei iš esmės skirtinga kaltės samprata²⁹. Be šių skirtumų, verta paminėti, jog materialinę atsakomybę šiuo atveju taip pat išskiria kalto subjekto atžvilgiu taikomos poveikio priemonės, kurios yra griežtai turtinio pobūdžio. Tuo tarpu baudžiamojoje ir administracinėje teisėje absoliuti dauguma taikomų poveikio priemonių yra aiškiai asmeninio pobūdžio.

²⁵ Žr. pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 30 d. nutartį civilinėje byloje *A. D. v. Vilkijos žemės ūkio mokykla*, Nr. 3K-3-533/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 16 d. nutartį civilinėje byloje *D. B. v. VBJ „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-115/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 7 d. nutartį civilinėje byloje *V. L. v. VBJ „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-285/2013.

²⁶ Žr. pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 27 d. nutartį civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“*, Nr. 3K-3-153/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 27 d. nutartį civilinėje byloje *V. B. v. KUB „Gintarinis vairas“*, Nr. 3K-3-296/2011.

²⁷ Žr. pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 21 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Mitnija“ v. V. J.*, Nr. 3K-3-595/2012.

²⁸ BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinė ir mokslinė literatūros leidykla, 1964, p. 5.

²⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, Vilnius 2008, p. 59.

Apibendrinant galima išskirti tokius materialinę atsakomybę nuo kitų atsakomybės rūšių skiriančius požymius:

1. materialinė atsakomybė kyla iš darbo teisinių santykių – darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ir tik tarp darbo teisinių santykių šalių;

2. materialinė atsakomybė įgyvendinama: valstybės prievarta, darbo santykio šalių savanoriškai arba savarankiškai darbdavio;

3. materialinės atsakomybės taikymo tikslas – atlyginti, kompensuoti vienos iš darbo teisinio santykio šalių kitai padarytą turtinę arba neturtinę žalą, visą arba įstatymų numatytu dydžiu;

2. Materialinės atsakomybės šaltiniai

Materialinės atsakomybės, kaip darbo teisės instituto, analizę tikslinga pradėti nuo darbo teisės šaltinių analizės. DK 3 straipsnis nustato, jog darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija³⁰, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Lietuvos Respublikos Konstitucija teisės teorijoje laikoma aukščiausios teisinės galios teisės aktu, teisinės sistemos branduoliu, aukščiausiaja teise (lot. *ius supremus*), iš kurios kyla visi kiti teisės principai ir normos. Kartu Konstitucijai negali prieštarauti joks kitas teisės aktas³¹. Atsižvelgiant į tai, Konstitucija pagrįstai užima pirmą vietą teisės šaltinių hierarchijoje. Pagrindą materialinės atsakomybės institutui galima įžvelgti Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje, kurioje pasakyta, kad asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas. Šioje Konstitucijos nuostatoje yra įtvirtintas bendrasis žalos asmeniui atlyginimo principas, kuris turėtų būti atitinkamai plėtojamas ir įtvirtinamas kituose norminiuose teisės aktuose. Kartu svarbi materialinės atsakomybės institutui Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus³². Ši nuostata ne tik suteikia teisę darbuotojui į saugias ir sveikas darbo sąlygas, bet analogiškai nustato darbdaviui pareigą užtikrinti tokias sąlygas bei atlyginti darbuotojo patirtą žalą sveikatai ar gyvybei. Be kita ko, ši nuostata suponuoja ir pareigą valstybei nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę, t. y. Konstitucija įtvirtina pareigą įstatymų leidėjui nustatyti tokį teisinį reglamentavimą, jog darbo teisinio santykio šalys, patyrusios žalą atliekant darbo funkcijas, turėtų galimybę ginti savo pažeistas teises, o žala jiems būtų atlyginama. Taigi, galima daryti išvadą, jog būtinybė reglamentuoti žalos atlyginimą darbo teisiniuose santykiuose tiesiogiai kyla iš Konstitucijos.

Kitas svarbus teisės šaltinis – tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktai. Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, jog Lietuvos

³⁰ Valstybės žinios, 1992-11-30, Nr. 33-1014.

³¹ SPRUOGIS, E. *Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: MES, 2012, p. 214.

³² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas, Nr. 24/2000.

Respublikos Seimo ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Analogiška nuostata dėl Europos Sąjungos teisės aktų yra numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucinio akto dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje 2 punkte.

Pastebėtina, jog tarptautinės teisės aktų ir nacionalinės teisės aktų kolizijos klausimas darbo teisinių santykių srityje sprendžiamas tarptautinės teisės aktų naudai. DK 8 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog tarptautinėms sutartims nustatant kitokias taisykles, nei darbo kodeksui ar kitiems darbo įstatymams, yra taikomos tarptautinės teisės aktų nuostatos, kurios taip pat gali būti taikomos tiesiogiai, išskyrus, kai akto taikymui būtina priimti kitą specialų (įgyvendinamąjį) teisės aktą. Taigi tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisės aktų taikymas darbo teisėje yra ypač svarbus, turi prioritetą prieš nacionalinius ordinarinius įstatymus ir kitus įgyvendinamuosius teisės aktus. Atsižvelgiant į tai, tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisės aktai turi didelę įtaką reglamentuojant darbo teisinius santykius nacionaliniu lygiu.

Lietuvos Respublika yra prisijungusi prie Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto³³. Materialinės atsakomybės aspektu svarbus pakto 7 straipsnis, pagal kurį valstybės pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, tame tarpe, darbo sąlygas, atitinkančias saugos ir higienos reikalavimus. Atitinkamai šių saugos darbe reikalavimų nesilaikymas sukelia neigiamas teises pasekmes darbdaviui ir yra prielaida darbdavio materialinei atsakomybei kilti bei taikyti.

Plačiau darbuotojo teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas aptariama 1996 m. Europos socialinėje chartijoje³⁴, kurią Lietuvos Respublika pasirašė 1997 m. (ratifikavo 2001 m.). Chartijos 3 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog šalis įsipareigoja gerinti darbo saugą, sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms darbo metu, susijusioms su darbu arba tapusioms darbo padariniu, visų pirma šalinant su darbo aplinka susijusios rizikos priežastis, tuo tikslu priimti norminius teisės aktus ir imtis priemonių tam, jog šių aktų būtų laikomasi.

Lietuvos Respublika yra Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) narė nuo 1921 metų³⁵. TDO tikslas – visuotiniu mastu skatinti socialinį teisingumą bei darbuotojų teisių apsaugą. TDO veikia trišalio dialogo tarp darbdavių, darbuotojų ir šalių narių vyriausybės atstovų pagrindu. Savo tikslus TDO įgyvendina priimdama konvencijas ir

³³ Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.

³⁴ Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

³⁵ Narystė atnaujinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimu Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“, Valstybės žinios, 1994-11-09, Nr. 86-1633.

rekomendacijas, kurios turi didelę įtaką nacionalinei teisei ir praktikai. Valstybės, ratifikavusios konvenciją, prisiima įsipareigojimus užtikrinti, jog nacionalinė teisė atitiks konvencijos nuostatas ir užtikrins jos vykdymą praktikoje. Atitinkamai ratifikuotos TDO konvencijos laikomos darbo teisės šaltiniais³⁶. Toliau plačiau aptariamos materialinės atsakomybės analizės aspektu reikšmingos ratifikuotos ir neratifikuotos TDO konvencijos bei rekomendacijos.

1934 m. rugsėjo 28 d. ratifikuota 1925 m. TDO konvencija Nr. 19 „Dėl darbuotojų piliečių ir darbuotojų užsieniečių lygiateisiškumo mokant darbuotojams skirtas kompensacijas įvykus nelaimingiems atsitikimams“³⁷. Konvencija nustato pareigą valstybei narei taikyti vienodas sąlygas jos ir kitos narės piliečiams mokant kompensacijas įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, nepriklausomai nuo nukentėjusiojo asmens gyvenamosios vietos ar įmonės (darbdavio) registracijos vietos, jeigu dirbama valstybės narės teritorijoje. Manytina, jog ši konvencija svarbi tuo aspektu, jog įtvirtina lygiateisiškumo arba vienodo požiūrio principą piliečių ir užsieniečių atžvilgiu įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. Galima daryti prielaidą, jog šio principo analogiškai reikėtų laikytis ir užsienio piliečiui taikant materialinę atsakomybę. Vis dėlto, tam, jog kitos valstybės piliečiui būtų galima taikyti materialinę atsakomybę pagal Lietuvos Respublikos darbo teisę, šis reglamentavimas nėra pakankamas ir yra būtinas išsamesnis. Tuo tikslu svarbios tarp valstybių sudaromos dvišalės sutartys, kuriose aiškiai išsprendžiamas jurisdikcijos klausimas dėl taikomos teisės atlyginant darbuotojo patirtą žalą. Pvz. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos³⁸ reglamentuoja asmenų, nuolat gyvenančių vienos iš valstybės teritorijoje, kuriems galioja arba galiojo vienos ar abiejų valstybių teisės aktai, socialinę apsaugą, tame tarpe ir žalos atlyginimą darbe (1 str. 1 d. 8 p., 3 str. 1 d.). Šio įstatymo 7 straipsnio 1 dalis numato, jog pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, taip pat savarankiškai dirbantiems asmenims taikomi valstybės, kurios teritorijoje jie dirba, teisės aktai. Taigi, atitinkamai Baltarusijos Respublikos piliečiui dirbančiam Lietuvos Respublikoje bus taikoma materialinė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos darbo teisę.

1994 m. rugsėjo 26 d. ratifikuota 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“³⁹. Konvencijoje nustatyta, kad

³⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2001, p. 5-6.

³⁷ 1925 m. TDO konvencija Nr. 19 „Dėl darbuotojų piliečių ir darbuotojų užsieniečių lygiateisiškumo mokant darbuotojams skirtas kompensacijas įvykus nelaimingiems atsitikimams“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/public/uploads/1682_tdo-19-konvencija-final.doc>.

³⁸ Valstybės žinios, 1999-07-14, Nr. 61-1979.

³⁹ Valstybės žinios, 1996-04-05, Nr. 31-768.

darbdaviui tapus nemokiam, darbuotojų reikalavimai, susiję su darbine veikla, ginami teikiant privilegiją, iš darbdavio turto atlyginant pirmiau, negu kitiems kreditoriams (5 str.). Analogiška nuostata įtvirtinta Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo⁴⁰ 35 straipsnio 2 dalyje, kur numatyta, kad pirmąja eile yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais; reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Taigi, tiek tarptautinės teisės lygiu, tiek nacionaliniu (įstatymo) lygiu yra įtvirtinta darbuotojo pirmumo teisė į žalos atlyginimą darbdaviui tapus nemokiam.

Išsamesnė TDO konvencijų analizė leidžia teigti, jog Lietuvos Respublika nėra ratifikavusi daugiau konvencijų, kurios būtų reikšmingos materialinės atsakomybės reglamentavimo aspektu. Vis dėlto, aptartinos ir kitos TDO konvencijos, kurios, nors nėra ratifikuotos, yra svarbios ir reikšmingos analizuojant materialinės atsakomybės reglamentavimą tarptautiniu lygiu.

1925 m. birželio 10 d. priimta TDO konvencija Nr. 17 „Dėl kompensacijos darbuotojams, patyrusiems nelaimingą atsitikimą darbe“⁴¹. Konvencijos 6 straipsnyje numatyta, jog kompensacija turi būti išmokama ne vėliau kaip per 5 dienas nuo nelaimingo atsitikimo darbe dienos, nepriklausomai nuo to, ar išmoką moka darbdavys, nelaimingų atsitikimų darbe draudimo institucija ar ligos draudimo institucija. Taip pat konvencijos 9 straipsnyje numatyta, jog šie subjektai turi kompensuoti darbuotojui būtiną medicininę pagalbą, t. y. padengti darbuotojo gydymo išlaidas. Kaip matyti, konvencija įtvirtina darbdavio pareigą atlyginti darbuotojo patirtą žalą dėl nelaimingo atsitikimo darbe. Galima pagrįstai teigti, jog būtent iš šios konvencijos kyla vienas darbdavio materialinės atsakomybės pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos darbo teisėje (DK 249 str.) – darbdavio pareiga atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga.

1982 m. birželio 22 d. priimta TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁴². Šios konvencijos 10 straipsnyje įtvirtinama darbuotojo teisė gauti kompensaciją neteisėto atleidimo atveju. Kompensacija privalo būti mokama, kai 1) darbo sutartis nutraukiama neteisėtai (nutraukimą neteisėtu gali pripažinti teismas

⁴⁰ Valstybės žinios, 2001-04-11, Nr. 31-1010.

⁴¹ Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312162:NO>.

⁴² Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO>.

arba kita kompetentinga institucija) ir 2) teismas ar kita kompetentinga institucija neturi įgaliojimų grąžinti darbuotoją į buvusią darbo vietą arba grąžinimą laiko netikslingu. Taigi konvencijoje įtvirtinamas kitas darbdavio materialinės atsakomybės pagrindas, taip pat pripažįstamas Lietuvos Respublikos darbo teisėje – darbuotojo teisių pažeidimas, pasireiškiantis neteisėtų atleidimu iš darbo (DK 248 str. 1 d. 3 p.).

1925 m. birželio 10 d. priimta TDO rekomendacija Nr. 23 „Dėl kompensacijų darbuotojams“⁴³. Ši rekomendacija nustato bendrus jurisdikcijos klausimus nagrinėjant darbo ginčus dėl kompensacijų darbuotojams. Rekomendacijoje siūloma sprendžiant darbo ginčus nagrinėti ne vien teisės klausimus, bet dėmesį atkreipti į tam tikrus fakto klausimus – darbo sąlygas, rizikos veiksnius, ryšį tarp darbuotojo darbo ir nelaimingo atsitikimo ir kita. Tuo tikslu siūloma darbo ginčų nagrinėjimui pasitelkti specialistus, turinčius patirties šioje srityje. Siūloma darbo ginčus, kylančius dėl kompensacijų darbuotojams, pavyzdžiui, kompensacijų dėl sužalojimų darbe, nagrinėti specializuotose teisminėse institucijose, kuriose lygiomis dalimis dalyvautų darbuotojų ir darbdavių atstovai. Pastebėtina, jog Lietuvos Respublikos darbo teisė atitinka šią rekomendaciją, kadangi darbo ginčai dėl materialinės atsakomybės yra sprendžiami specializuotose darbo ginčų nagrinėjimo institucijose – darbo ginčų komisijose (DK 258 str. 3 d.).

1949 m. liepos 1 d. priimta TDO rekomendacija Nr. 85 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“⁴⁴. Ši rekomendacija svarbi tuo aspektu, jog saugo darbuotoją ir jo šeimą nuo nepagrįstų ir neproporcingų išskaitų iš darbo užmokesčio. Rekomendacijos 2 straipsnio (1) punkte numatyta, jog išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavys galėtų atlikti, kai prarandami arba sugadinami darbo produktai, medžiagos ar instaliacijos ir tik kai tokiu būdu yra padaroma žala, už kurią yra aiškiai atsakingas darbuotojas. Ši rekomendacijos nuostata artima DK 253 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintam darbuotojo materialinės atsakomybės pagrindui - turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas). Taip pat rekomendacijos 2 straipsnio (2) punkte numatyta, jog išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio turėtų būtų sąžiningos ir nebūti didesnės, nei faktiškai darbdavio patirta žala ar nuostoliai, o (3) punkte numatyta, jog darbuotojui turi būti suteikta galimybė pareikšti prieštaravimus, kodėl išskaitos neturėtų būti atliekamos.

⁴³ Workmen's Compensation (Jurisdiction) Recommendation, 1925 (No. 23) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312361:NO>.

⁴⁴ Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO>.

1993 m. birželio 22 d. priimta TDO rekomendacija Nr. 181 „Dėl didelių pramoninių avarių prevencijos“⁴⁵, kuri karu taikoma su 1997 m. sausio 3 d. TDO konvencija Nr. 174 „Dėl didelių pramoninių avarių prevencijos“⁴⁶. Šių rekomendacijų 5 straipsnyje numatyta valstybės narės, atsižvelgdamos į tai, kad didelės pramoninės avarijos gali turėti rimtų pasekmių žmonių gyvybei, turėtų skatinti sistemas, leidžiančias kaip galima greičiau po įvykio atlyginti žalą darbuotojams. Iš šių TDO aktų matyti, jog organizacija palaiko ir pripažįsta būtinu žalos atlyginimą darbuotojui.

Europos Sąjungos teisės srityje svarbus 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje“⁴⁷, kuris nustato taisykles, taikomas visiems teisės aktams socialinės apsaugos srityse, nurodytose reglamento 4 straipsnio 1 dalyje, tarp jų – išmokoms dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų srityje reglamentas nustato bendras išmokų mokėjimo taisykles. Darbuotojui, kuris gyvena valstybėje narėje, kitoje nei kompetentinga valstybė, laiduojama teisė gauti išmoką savo gyvenamosios vietos valstybėje. Nustatoma, jog išmokas moka vietos valstybės institucija, pagal savo administracinius teisės aktus, tartum asmuo būtų apdraustas šioje valstybėje. Galima sutikti su A. Veriko pastebėjimu, jog reglamentas nenustato bendros visoms valstybėms narėms žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo sistemos ir tai palieka valstybių narių kompetencijai⁴⁸. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad reglamentas taip pat numato, jog ir darbdavys gali būti išmoką mokantis subjektas. Reglamento 61 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta specialioji taisyklė, numatanti, kad darbdavys privalo tiesiogiai teikti išmokas, jeigu kompetentingos valstybės kompensacijų dėl nelaimingų atsitikimų darbe sistema nėra grindžiama privalomu draudimu.

⁴⁵ Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312519:NO>.

⁴⁶ Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312319:NO>.

⁴⁷ 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje“, specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 001 p. 35 – 82 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31971R1408>>.

⁴⁸ VERIKAS, A. Darbdavio atsakomybė padariusi žalą darbuotojo sveikatai. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 62.

1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“⁴⁹ priimta siekiant nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (1 str. 1 d.). Šioje direktyvoje pateikti bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių pašalinimo. Direktyvoje akcentuojamos darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų saugą bei sveikatą darbe. Atitinkamai, šių pareigų nesilaikymas suponuoja darbdavio atsakomybę dėl darbuotojo patirtų sveiktos sužalojimų. Pagal direktyvos 5 straipsnio 3 punktą darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės. Manytina, jog ši direktyvos nuostata turėtų būti suprantama, kaip draudžianti darbdavį atleisti nuo atsakomybės ar ją riboti motyvuojant darbuotojo pareigomis darbo saugos ir sveikatos srityje, laikant, jog visų pirma darbuotojas pats privalo pasirūpinti savo saugumu. Kita vertus direktyva nedraudžia nustatyti tokio reglamentavimo, kuomet būtų atsižvelgiama į darbuotojo veiksmus, pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, lėmusius žalos darbuotojui atsiradimą. Taip pat pagal direktyvos 5 straipsnio 2 dalį darbdavio atsakomybės nepanaikina ir aplinkybės, kuomet darbdavys saugos bei sveikatos darbe užtikrinimui pasitelkia kompetentingas išorės tarnybas ar kitus asmenis. Be šių nuostatų, svarbi direktyvos 5 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdavio atsakomybės panaikinimą ar apribojimą tuo atveju, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavio valios, arba ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima numatyti ir išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių. Ši direktyvos nuostata artima civilinėje teisėje žinomam nenugalimos jėgos institutui (*force majeure*). Nors Lietuvos Respublikos darbo teisėje nėra įtvirtintas analogiškas institutas, tačiau darbdaviui atsakomybė galėtų nekilti tik tuo atveju, jeigu būtų nenustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos.

Paminėtina 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“⁵⁰. Ši direktyva svarbi tuo aspektu, jog nustato bendrą principą, jog visos įmonės ar verslo perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos verslo ar įmonės

⁴⁹ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“, Specialusis leidimas lietuvių kalba, skyrius 05 tomas 001, p. 349 – 357 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31989L0391>>.

⁵⁰ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“, specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 004 p. 98 – 103 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:32001L0023>>.

perėmėjui. Šį teisinį reiškinį galime suprasti kaip elementarų darbo santykio šalies – darbdavio pasikeitimą, kuris negali nulemti nepagrįsto darbdavio teisių ir pareigų darbuotojams panaikinimo. Kadangi įmonės ar verslo perdavimo atveju perėmėjui perkeliama viso iš darbo teisinių santykių kylančios darbdavio teisės ir pareigos, tarp jų perkeliama ir pareiga atlyginti darbuotojų patirtą žalą arba analogiškai teisė reikalauti žalos atlyginimo iš darbuotojo. Atitinkamai direktyvos nuostatos perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo teisę. DK 251 straipsnis numato, jog tuo atveju, kai įmonė, įstaiga ar organizacija (darbdavys), įpareigota atlyginti nukentėjusiajam žalą, yra reorganizuojama, reikalavimai atlyginti žalą pereina tos įmonės, įstaigos ar organizacijos teisių perėmėjui. Priešingas reglamentavimas suteiktų darbdaviui nepagrįstą pranašumą, nes faktiškai suteiktų prielaidas darbdaviui išvengti materialinės atsakomybės ir būtų nesuderinamas su Europos Sąjungos direktyvos nuostatomis.

Apibendrinus tarptautinės teisės reglamentavimą materialinės atsakomybės srityje, galima padaryti išvadą, jog daugeliu atveju žalos atlyginimo darbuotojui reglamentavimas yra neišsamus ir dalinai fragmentiškas, paliktas reglamentuoti valstybių vidaus (nacionalinės) teisei. Daugiausia dėmesio tarptautinė teisė skiria darbuotojo saugai ir sveikatai darbe užtikrinti, tačiau beveik neaptaria su tuo tiesiogiai susijusios darbdavio pareigos atlyginti žalą darbuotojui. Tas pats pasakytina ir apie darbuotojo pareigą atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Visgi, aptartos tarptautinės teisės suformuotos nuostatos bei principai, kiek jie susiję su žalos atlyginimu darbo teisėje, yra ir išlieka reikšmingi reglamentuojant materialinę atsakomybę nacionaliniu lygiu.

3. Materialinės atsakomybės subjektai

Viena būtinųjų materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygų yra tai, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji (žalą patyrusioji) šalys žalos padarymo metu turi būti susijusios darbo teisiniais santykiais. Tai suponuoja išvadą, jog materialinės atsakomybės subjektu visuomet bus darbo teisinio santykio šalis – darbuotojas arba darbdavys.

Darbuotojas – tai fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą, galėjimą turėti darbo teises ir pareigas, bei veiksnumą, galėjimą šias įgyvendinti. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas įgyjamas asmeniui sulaukus 16 metų. Pastebėtina, jog darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, net jei šis yra ribotas, gali būti materialinės atsakomybės subjektu, išskyrus išimtį, numatytą DK 256 str. 3 dalyje – visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaroma su darbuotoju iki 18 metų.

Darbdavys – tai įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą, kuris įgyjamas jos įsteigimo metu. Teismų praktika yra išaiškinusi, kad kita organizacinė struktūra DK 16 str. 1 dalies prasme galėtų būti, pavyzdžiui, juridinių asmenų - įmonių, įstaigų, organizacijų filialai (CK 2.53 straipsnis) ir atstovybės (CK 2.56straipsnis)⁵¹. Taigi atstovybės ir filialai gali būti darbdaviais, kai pagrindinė įmonė, įstaiga ar organizacija jiems suteikia kompetenciją prisiimti bei įgyvendinti darbo teises ir pareigas, veikti kaip darbdavys. Teisės doktrinoje galima sutikti oponuojančią nuomonę, jog filialai vis dėlto neturėtų būti laikomi darbdaviais, nes jie yra įsteigti ir veikia pagrindinės įmonės vardu bei pagal jos suteiktą įgaliojimą, todėl būtent pagrindinė įmonė turėtų būti laikoma darbdaviu⁵². Įvertinus šias dvi skirtingas pozicijas, labiau linktina palaikyti teismų praktikoje suformuotą nuomonę, jog tikslingiau bei logiškiau įmonių, įstaigų bei organizacijų atstovybes bei filialus laikyti darbdaviais tuo atveju, kai atitinkamai jiems yra suteikta kompetencija veikti darbdavio teisėmis, įgyvendinant darbo teises bei pareigas.

Taip pat darbdaviu gali būti fizinis asmuo. Darbo kodeksas nenurodo nuo kokio amžiaus asmuo gali būti darbdaviu, todėl taikytinos Civiliniame kodekse įtvirtintos bendrosios asmens teisnumo ir veiksnumo atsiradimo taisyklės. Laikytina, jog fizinis asmuo gali prisiimti darbdavio teises ir pareigas, jas įgyvendinti tik sulaukęs pilnametystės.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.

⁵² NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 100.

Tai paaiškintina tuo, jog darbdaviui, skirtingai nei darbuotojui, keliami griežtesni rūpestingumo, atsakingumo ir kiti reikalavimai. Darbdavys yra atsakingas už savo darbuotojus, jų saugą bei sveikatą, o šių pareigų nesilaikymas ar netinkamas įgyvendinimas gali lemti ypač sunkias pasekmes – darbuotojo sveikatos sužalojimą ar net gyvybės atėmimą ir iš to kylančią darbdavio materialinę atsakomybę, todėl tik pakankamo fizinio bei psichinio subrendimo pasiekęs asmuo gali tinkamai įgyvendinti darbdavio teises bei pareigas t. y. būti darbdaviu.

Atitinkamai, pagal subjektą materialinė atsakomybė gali būti skirstoma į darbuotojo ir darbdavio. Toliau plačiau atskirai bus aptariami darbdavio materialinės atsakomybės ir darbuotojo materialinės atsakomybės probleminiai aspektai.

3.1. Darbdavio materialinės atsakomybės problematika

Darbdavio materialinės atsakomybės įgyvendinimu siekiama darbuotojo pažeistų turtinių ir neturtinių teisių apsaugos, kompensuoti darbuotojo patirtus praradimus – žalą. Atitinkamai darbdavio materialinę atsakomybę galima laikyti vienu iš darbuotojo turtinių ir neturtinių interesų gynimo būdų.

Skirtingai, nei darbuotojo, darbdavio materialinė atsakomybė Darbo kodekse nėra ribojama, todėl darbdavio atžvilgiu galioja civilinėje teisėje žinomas visiškos žalos atlyginimo principas (CK 6.251 str.). Darbdavys visais atvejais privalo atlyginti visą darbuotojo patirtą žalą. Tokį įstatymų leidėjo pasirinktą darbdavio materialinės atsakomybės reglamentavimą galima paaiškinti tuo, jog įprastai darbdavys yra palankesnėje turtinėje padėtyje, nei darbuotojas. Ypač tai pasakytina apie darbdavius juridinius asmenis. Kita vertus, darbdavys fizinis asmuo gali būti nepajėgus atlyginti visą darbuotojo patirtą žalą tuo atveju, kai žala yra neįprastai didelė. Šiuo aspektu lyginant darbdavio, kaip fizinio ir kaip juridinio asmens, atsakomybę, manytina, kad darbdaviai juridiniai asmenys atsiduria palankesnėje padėtyje. Dažniausiai praktikoje pasitaikančios juridinių asmenų formos – uždarnosios akcinės bendrovės ir akcinės bendrovės įprastai turi sukaupusios nemažą turto masę, iš kurio gali atlyginti darbuotojui padarytą žalą. Net kai atlygintinos žalos dydis yra neįprastai didelis, juridinio asmens dalyviai rizikuoja tik juridinio asmens turto. Tuo tarpu materialinės atsakomybės taikymas darbdavio fizinio asmens atžvilgiu gali jam sukelti sunkias pasekmes, nes toks asmuo rizikuoja visu savo turimu turto. Vis dėlto, atsižvelgti į darbdavio, kaip fizinio asmens, statusą ir nustatyti tam tikrus darbdavio materialinės atsakomybės ribojimo atvejus, manytina, nebūtų tikslinga.

Aptariant darbdavio materialinės atsakomybės bendruosius klausimus, taip pat svarbu atkreipti dėmesį į atstovybių bei filialų atžvilgiu taikomos materialinės atsakomybės specifiką. Kaip minėta anksčiau, atstovybės bei filialai gali būti darbdaviais, taigi ir materialinės atsakomybės subjektais. V. Nikitinas atkreipia dėmesį, kad kilus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę santykiams pagrindinei įmonei taikytina subsidiarinė atsakomybė⁵³. Kitaip tariant, nepriklausomai nuo to, jog atstovybė ar filialas pirmiausia yra darbdavys, atsakingas už darbuotojui padarytą žalą, subsidiariai (papildomai) atsakys ir pagrindinė įmonė, įstaiga ar organizacija, kurios vardu ši veikia, nors ir nebūdama teisinių santykių su darbuotoju šalimi. Šią poziciją galima vertinti dvejopai. Viena vertus, pagrindė įmonė, įstaiga ar organizacija nėra darbdavys, darbo teisinio santykio su darbuotoju šalis, todėl gali būti kritiškai vertintinas plečiamasis materialinės atsakomybės sąlygų taikymas. Tokiu būdu, juridinis asmuo, nesantis darbo teisinio santykio šalimi, tampa atsakingu materialinės atsakomybės subjektu, iš pažiūros jam primetama pareiga atlyginti žalą darbuotojui. Kita vertus, subsidiari pagrindinės įmonės, įstaigos ar organizacijos materialinė atsakomybė pateisintina, nes tokiu būdu yra užtikrinama, jog darbuotojas būtų maksimaliai apsaugotas, žala jam būtų visiškai atlyginta ir tuo atveju, kai atstovybė ar filialas neturi pakankamai turto visai žalai atlyginti. Pagrindinės įmonės atsakomybė prieš darbuotoją nėra visiškai nepagrįsta, nes tiek atstovybė, tiek filialas yra jos padalinys. Atitinkamai atstovybė veikia, ją įsteigusio, juridinio asmens vardu, atstovauja jo interesams ir juos gina, sudaro sandorius ir kita (CK 2.56 str.). Tuo tarpu filialas atlieka visas ar dalį juridinio asmens funkcijų, todėl tiek filialas, tiek juridinis asmuo atsako už vienas kito prievoles (CK 2.53 str.). Atsižvelgiant į atstovybių ir filialų teisinio statuso specifiką, prieitina išvados, jog šios organizacinės struktūros yra savarankiškos tik santykinai.

Pastebėtina, jog teismų praktika minėtu klausimu nėra suformuota. Vis dėlto, įvertinus už ir prieš argumentus, teigtina, jog pagrindinės įmonės subsidiarinė materialinė atsakomybė darbuotojui yra teisiškai pagrįsta.

Konkretūs darbdavio materialinės atsakomybės atvejai yra pateikiami DK 248 straipsnyje. Darbdaviui materialinė atsakomybė kyla, kai:

1. darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga;
2. sugadinamas, sunaikinamas arba prarandamas darbuotojo turtas;
3. kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai;
4. darbuotojui padaroma neturtinė žala.

⁵³ NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 100.

Atitinkamai toliau darbdavio materialinė atsakomybė probleminiu aspektu analizuojama nurodytų atvejų pagrindu.

3.1.1. Darbdavio materialinė atsakomybė kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga

Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvos Respublikoje reglamentuojamas darbo teisės, civilinės teisės bei socialinės apsaugos teisės srityse. Konkrečiai darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas⁵⁴, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas⁵⁵. Taip pat būtina paminėti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą⁵⁶, kuris iš esmės nereglamentuoja žalos atlyginimo tvarkos, tačiau yra svarbus sprendžiant atsakingo už žalą asmens atsakomybės klausimą, nustato bendruosius darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimus, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos bendrąsias nuostatas bei atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus bendruosius principus, kurių pažeidimas suponuoja neteisėtų veiksmų kaip civilinės tiek materialinės atsakomybės sąlygos buvimą.

Platų bei išsamų žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo instituto teisinį reglamentavimą, manytina, lemia prioritetinis ypatingo teisinio gėrio – darbuotojo sveikatos apsaugos poreikis bei būtinybė. Teisės doktrinoje atkreipiamas dėmesys į tai, jog darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas yra ne vien darbuotojo arba darbo teisinio santykio šalių (nukentėjusiojo ir už žalą atsakingo asmens) reikalas, bet ir visos visuomenės rūpestis⁵⁷. Atsižvelgiant į tai, įstatymų leidėjas atskiruose įstatymuose numato kelis skirtingus žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo būdus, kuriuos, bendriausia prasme, galima skirti į valstybinį socialinį draudimą, darbdavio materialinę atsakomybę ir civilinę atsakomybę. Pastebėtina, jog tokio skirstymo laikomasi ir teisės doktrinoje⁵⁸. Tiesa, kiti autoriai žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo būdus pateikia kiek skirtingai. Pavyzdžiui, žalos atlyginimas pagal Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar

⁵⁴ Valstybės žinios, 1997-07-16, Nr. 67-1656

⁵⁵ Valstybės žinios, 1999-12-29, Nr. 110-3207

⁵⁶ Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170

⁵⁷ VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 11 (89), p. 64.

⁵⁸ Ten pat.

susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą skiriamas atskirai, greta kitų žalos atlyginimo būdų – socialinio draudimo, materialinės bei civilinės atsakomybės⁵⁹. Šiuo atveju galima sutikti su A. Veriko nuomone, jog Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas reglamentuoja civilinę atsakomybę, t. y. įtvirtina specialiąsias civilinės deliktinės atsakomybės normas, o ne nustato naują žalos atlyginimo būdą⁶⁰. Atsižvelgiant į tai, nuomonė, jog žalos atlyginimas pagal Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą turėtų būti laikomas savarankišku žalos darbuotojui atlyginimo būdu, yra kritikuota. Kitu atveju, kaip žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo būdai, be darbdavio materialinės atsakomybės, taip pat skiriami: 1) žalos atlyginimas iš specialiųjų fondų, 2) privalomasis bei 3) savanoriškas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe bei 4) žalos atlyginimas iš valstybės lėšų⁶¹. Pastarasis skirstymas viena vertus galbūt ir nėra klaidingas, kita vertus nėra visiškai tikslus socialinį draudimą išskaidydamas į atskirus, savarankiškus segmentus, todėl manytina, jog vis dėlto tikslingiau šiuos apjungti ir bendrai vadinti socialiniu draudimu bei atitinkamai laikytis pirmojo skirstymo.

Pažymėtina, jog šie, nurodyti, žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo būdai formuoja vieningą teisinio reguliavimo sistemą, kurios pagrindinis tikslas – prioritetinis darbuotojo teisių apsaugos įgyvendinimas, pasireiškiantis darbuotojo darbe patirtos žalos sveikatai atlyginimu. Kita vertus, šių, atskirų, žalos atlyginimo būdų tarpusavio sąveikos probleminiai aspektai išlieka aktualūs.

Mažiausiai problematiškas socialinio draudimo, kaip savarankiško žalos darbuotojui atlyginimo būdo, atskyrimas, kadangi šis klausimas gana detalai nagrinėtas teisės teorijoje. Galima daryti pagrįstą išvadą, jog vyrauja vieninga nuomonė, kad žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo būdai turi būti taikomi subsidiariai, t. y. pirmiausia taikomos socialinio draudimo normos, kurios yra viešosios teisės normos, ir tik tuomet taikoma materialinė arba civilinė atsakomybė⁶². Tai paprastai paaiškinama tuo, jog socialinio draudimo tikslas yra ne visiškai atlyginti darbuotojo patirtą žalą konkrečiu atveju, tačiau verčiau apsaugoti darbuotoją (jo šeimą) nelaimingo atsitikimo darbe, kurio metu sužalojama darbuotojo sveikata arba darbuotojas miršta, bei profesinės ligos atveju, kompensuojant dėl nelaimingo

⁵⁹ BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 165.

⁶⁰ VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 11 (89); p. 67.

⁶¹ BAGDANSKIS, T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 77.

⁶² VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 11 (89), p. 65; BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 165.

atsitikimo darbe ar profesinės ligos darbuotojo prarastas pajamas. Atitinkamai tuo atveju, kai draudimo išmoka nepadengia visos darbuotojo patirtos žalos, darbuotojas turi teisę reikalauti žalos iš kalto asmens – darbdavio, t. y. pasinaudoti kitu žalos atlyginimo (teisių gynimo) būdu.

Pastebėta, jog socialinio draudimo taikymo pirmenybė prieš darbdavio materialinę atsakomybę yra įtvirtinta DK 249 straipsnyje, kuriame nurodyta, jog darbdavys 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. Toks reglamentavimas pasirinktas siekiant geresnės darbuotojo teisių apsaugos. Darbuotojui kompensacija suteikiama operatyviau, nei tai būtų padaroma kreipiantis į teismą bendra tvarka dėl žalos atlyginimo. Ypač svarbu tai, kad darbuotojui žala atlyginama nepriklausomai nuo to, ar darbdavys pripažintas kaltu. Tam, jog darbuotojui būtų atlyginta žala socialinio draudimo forma, pakanka dviejų sąlygų: darbuotojas turi būti apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu ir turi įvykti draudiminis įvykis. Vis dėlto, žalos darbuotojui atlyginimas pagal socialinio draudimo sistemą negali būti suprantamas, kaip pagrindas atleisti darbdavį nuo materialinės atsakomybės darbuotojui. Šiuo atveju Darbo kodekso normos aiškintinos sistemiškai kartu su Civilinio kodekso 263 str. 2 dalimi, kurioje įtvirtinamas nuostata, kad įvykį pripažinus nedraudžiamuoju žalą privalo visiškai atlyginti atsakingas asmuo, ir 283 str. 1 dalimi, kurioje įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas – atsakingo asmens pareiga atlyginti visą žalą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) šiuo klausimu 2003 m. gruodžio 18 d. nutartyje suformavo teismų praktiką. Išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo, jog darbdavio atsakomybė yra deliktinė (civilinė), o draudiko – sutartinė ir padarė išvadą, jog žalos dalį, kurios nepadengia atlyginimas pagal Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą, turi atlyginti už žalą atsakingi asmenys, vadovaujantis bendraisiais žalos atlyginimo sveikatos sužalojimo atveju pagrindais⁶³. Kitoje byloje teismas, aiškindamas CK 283 str. 1 ir 4 dalies santykį, konstatavo, kad jeigu darbuotojas buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo darbe dėl darbdavio kaltės ar neteko dalies ar viso darbingumo dėl profesinės ligos ir jam paskirta socialinio draudimo išmoka visiškai neatlygina patirtos žalos, likusią dalį bendraisiais pagrindais turi atlyginti darbdavys⁶⁴. Pastebėtina, jog CK 283 str. 4 dalis yra analogiška DK 249 straipsnyje

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. B. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyrius*, Nr. 3K-7-1115/2003.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *T. K. v. Vilniaus miesto savivaldybė ir kiti*, Nr. 3K-3-103/2005.

įtvirtintai nuostatai, todėl atitinkamai vertintinas CK 283 str. 1 dalies ir DK 249 straipsnio santykis. Manytina, kad minima DK 249 straipsnio nuostata šiuo aspektu yra netiksli, todėl būtų logiška ją tikslinti, nustatant, jog socialinio draudimo išmokai nepadengiant visos, darbuotojo patirtos, žalos, likusią žalą privalo atlyginti darbdavys, kaip atsakingas už žalą asmuo. Tokia DK 249 straipsnio formuluotė būtų tikslesnė, įgyvendintų savo, kaip specialios normos Civilinio kodekso normų atžvilgiu, funkciją.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nelegalaus darbo atveju darbuotojas nėra draudžiamas nuo nelaimingų atsitikimų darbe, nemokamos socialinio draudimo įmokos, todėl nelaimingo atsitikimo atveju arba darbuotojui susirgus profesine liga, jis negali pasinaudoti socialiniu draudimu, kaip vienu iš žalos atlyginimo būdų. Tokiu atveju kyla poreikis taikyti kitus darbuotojo teisių gynimo (žalos atlyginimo) būdus. T. Bagdanskis laikosi nuomonės, jog nelegalaus darbo atveju darbdaviui kyla materialinė atsakomybė, kaip ir analogiškai tais atvejais, kai įvykis nepripažįstamas draudžiamuoju arba draudimo išmoka nepadengia visos darbuotojo patirtos žalos⁶⁵. Iš to seka, jog tokiu atveju vienintelis būdas darbuotojui gauti žalos atlyginimą yra kreipiantis į teismą dėl žalos atlyginimo iš kaltojo asmens, t. y. taikant darbdavio materialinę atsakomybę. Tuo tarpu, A. Veriko teigimu, visi darbuotojai yra privalomai draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga pagal įstatymą, todėl jeigu asmuo nėra apdraustas, už jo sveikatai padarytą žalą atsakingas asmuo negali būti laikomas darbdaviu, ir jam turėtų kilti civilinė atsakomybė taip pat, kaip asmeniui, kurio su nukentėjusiuoju nesieja jokie teisiniai darbo santykiai⁶⁶. Taigi, kyla klausimas, ar nelegalaus darbo atveju darbuotojui susižalojus arba mirus darbe, darbdaviui taikoma materialinė ar civilinė atsakomybė? Pastebėtina, jog iš pažiūros patrauklesnis civilinės atsakomybės taikymas, kadangi darbuotojui nereikėtų įrodinėti šalis siejusių darbo teisinių santykių, kaip būtinosios materialinės darbdavio atsakomybės sąlygos. Kita vertus, teismas privalo nustatyti šalis siejusius teisinius santykius, nes tai turi esminės reikšmės sprendžiant ginčą, nustatinėjant atsakingo asmens neteisėtus veiksmus.

Anksčiau minėta, jog teisės doktrinoje kaip savarankiški žalos darbuotojui atlyginimo būdai yra išskiriami darbdavio materialinė ir civilinė atsakomybė. Kadangi šie būdai gali būti subsidiariai taikomi šalia socialinio draudimo, tikslinga plačiau panagrinėti šių žalos atlyginimo būdų santykį.

Pastebėtina, jog teisės doktrinoje būta bandymų įvertinti darbdavio materialinės ir civilinės atsakomybės santykį žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo sistemoje. Pavyzdžiui,

⁶⁵ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 187.

⁶⁶ VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 11 (89); p. 66.

B. Bubilaitytė šių institutų santykį (skirtumą) atskleidžia pirmiausia per tai, jog žalą patyrusį asmenį (darbuotoją) ir už žalą atsakingą asmenį (darbdavį) sieja ypatingi sutartiniai teisiniai santykiai - darbo teisiniai santykiai, kuriuose darbuotojas yra silpnesnė šalis, veikianti darbdavio naudai ir interesais, o darbdavys įpareigojamas užtikrinti atitinkamai sveikas ir saugias darbo sąlygas. Esą, todėl darbuotojo interesai yra geriau ginami darbdavio materialine atsakomybe⁶⁷. Nesinorėtų visiškai sutikti su šia nuomone. Neabejotina ir neginčijama, teisės doktrinoje jau aksioma tapusi, nuostata, jog darbuotojas yra silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, todėl darbuotojo teises ir interesus privalu ginti prioritetiškai. Tačiau ši nuostata turi būti įgyvendinama realiai, suteikti tikrą, o ne menamą apsaugą darbuotojui. Tai gali (turėtų) būti pasiekama specialiu teisiniu reglamentavimu, nustatant specialias žalos darbuotojui atlyginimo tvarkos taisykles (normas). Apie tokias, darbuotoją saugančias, taisykles galima kalbėti darbuotojo materialinės atsakomybės atveju, pavyzdžiui, darbuotojo atsakomybės ribojimas (DK 254 str.), tačiau darbdavio materialinės atsakomybės atveju tokių taisyklių nėra. Todėl teigtina, kad darbo teisiniai santykiai, jų ypatumai, patys savaime nesuponuoja specialių žalos darbuotojui atlyginimo taisyklių, bet gali pagrįsti tokių taisyklių nustatymą.

Vertinant esamą žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo teisinį reglamentavimą, matyti, kad Darbo kodeksas nenustato jokių reikšmingų specialių žalos atlyginimo taisyklių. Priešingai, DK 248 ir 249 straipsniai, įtvirtinantys darbdavio materialinę atsakomybę už žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, įtvirtina viso labo blanketines normas, nukreipiančias į Civilinį kodeksą. Iš esmės, šiuo atveju materialinė darbdavio atsakomybė veikia tik tiek, kiek ji nukreipia į civilinę atsakomybę. Atitinkamai ir Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas negalėtų būti laikomas įtvirtinantis specialiąsias darbdavio materialinės atsakomybės normas, nes, kaip jau minėta, šiame įstatyme įtvirtinamos specialios žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo normos, kurios priskirtinos civilinės atsakomybės institutui, o ne materialinės darbdavio atsakomybės institutui.

Vienintelės šiuo atveju aktualios taikytinos specialiosios normos, priklausančios materialinės atsakomybės institutui, yra materialinės atsakomybės sąlygos, numatytos DK 246 str. 5 ir 6 dalyse - pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais ir žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla, kurios nėra būdingos civilinei atsakomybei. Iš to seka, jog teoriškai teisingas darbdavio materialinės

⁶⁷ BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 166.

atsakomybės taikymas, kuomet pirmiausia nustatomos visos DK 246 straipsnyje įtvirtintos materialinės atsakomybės sąlygos ir tik tuomet taikomos Civilinio kodekso normos, t. y. faktiškai pereinama į civilinę atsakomybę. Šiuo aspektu darbdavio materialinės atsakomybės institutas kritikuotinas. Pirmiausia, manytina, kad tokiu būdu yra santykinai apsunkinamas atsakomybės darbdaviui taikymas. Laikydami, jog darbdaviui už darbuotojo sveikatai padarytą žalą tiesiogiai kyla civilinė atsakomybė, taikytume ir nustatinėtume tik bendrąsias civilinės atsakomybės sąlygas – žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį ir kaltę. Tačiau, kadangi laikytina, jog taikoma materialinė atsakomybė, papildomai iškeliamos dar dvi sąlygos darbdavio atsakomybei kilti, kurias privalu įrodyti darbuotojui. Šios sąlygos neturi realios praktinės reikšmės ir įtakos atlyginant žalą darbuotojui, nustatant žalos dydį. Tuo labiau, netgi nenustačius šių sąlygų, materialinė darbdavio atsakomybė būtų it apeinama ir tiesiogiai taikoma civilinė atsakomybė be papildomų, į ją specialiai nukreipiančių, blanketinių normų, kas savaime nėra blogai.

Kai kalbama apie žalą padarytą darbuotojo sveikatai arba gyvybei, atsakingam už žalą asmeniui, kuris įprastai yra darbdavys, faktiškai taikoma civilinė atsakomybė. Tai, jog nukentėjęs asmuo yra darbuotojas, o atsakingas už žalą asmuo yra darbdavys neturėtų būti esminis argumentas šį žalos atlyginimo institutą reglamentuoti darbo teisės normomis, t. y. kaip darbdavio materialinę atsakomybę. Materialinės atsakomybės institutas kurtas pirmiausia kaip darbuotojo atsakomybės institutas, o jo pagrindinis tikslas buvo saugoti darbuotoją. Atitinkamai numatyta ribota darbuotojo atsakomybė. Atsižvelgiant į tai, buvo svarbu nustatyti, jog konkrečius asmenis sieja būtent darbo teisiniai santykiai ir tai įtvirtinti kaip būtinąją atsakomybės sąlygą. Tačiau, kai keliamas darbdavio atsakomybės klausimas, prasmės darbo teisinius santykius iškelti kaip būtinąją sąlygą atsakomybei kilti nėra, nes šiuo klausimu neturime specialių darbo teisės nuostatų, nesiekiamo riboti darbdavio atsakomybės ir pan. Darbo teisiniai santykiai svarbūs kitu aspektu – nustatant neteisėtus, atsakingo už žalą, asmens veiksmus. Teismui nustačius, jog žalą patyrusį asmenį ir už žalą atsakingą asmenį sieja darbo teisiniai santykiai, tampa aktualūs darbo teisės aktai reglamentuojantys saugą ir sveikatą darbe, atitinkamai įtvirtinantys darbdavio pareigas.

Pateiktus argumentus pagrindžia ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika žalos, susijusios su darbuotojo sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga, atlyginimo kategorijos bylose. Pavyzdžiui, teismas savo 2008 m. lapkričio 10 d. nutartyje⁶⁸ sprendė darbdavio atsakomybės klausimą dėl neturtinės žalos ir laidojimų išlaidų priteisimo darbuotojo tėvams. Darbuotojas darbo vietoje buvo nužudytas dėl

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. ir V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-476/2008.

nusikalstamų trečiojo asmens veiksmy. Teismas ginčą sprendė vadovaudamasis pirmiausia Civilinio kodekso normomis ir, kaip įvardijo, taikė darbdavio deliktinę atsakomybę. Teismas nesivadovavo Darbo kodekso XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normomis, nenustatinėjo visų šešių materialinės atsakomybės sąlygų. Priešingai, teismas nustatinėjo civilinės atsakomybės sąlygas – žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį ir kaltę. Šią teismo nutartį galima kritikuoti ir pateikti kaip teoriškai ydingo teisės taikymo pavyzdį, nurodant, jog teismas nepagrįstai netaiko darbdavio materialinės atsakomybės, nenustatinėja papildomų būtinųjų materialinės atsakomybės sąlygų ir pirma nenurodo blanketinių Darbo kodekso normų prieš pereidamas prie Civilinio kodekso reguliavimo. Kita vertus, toks teismo nutarties motyvavimas tik parodo, kiek faktiškai nereikšmingos ir nebūtinės darbdavio materialinės atsakomybės normos sprendžiant žalos darbuotojo sveikatai ar gyvybei atlyginimo klausimus. Atkreiptinas dėmesys, jog tai nėra vienetinis atvejis ir teismas dažnai šiuo būdu sprendžia žalos darbuotojo gyvybei ir sveikatai atlyginimo klausimus⁶⁹.

Vis dėlto, būtų netikslu teigti, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nėra atvejų, kuomet ginčo išsprendimui reikšmės turėjo papildomos materialinės atsakomybės sąlygos. Paminėtina teismo 2012 m. vasario 28 d. nutartis⁷⁰ civilinėje byloje dėl žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo. Ginčas kilo dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo darbuotojui, kuris komandiruotės metu, buityje, poilsio metu, ne dėl darbo veiklos susižalojo nukritęs iš balkono. Teismas nurodė, jog darbdavio materialinei atsakomybei kilti būtinės ne tik bendrosios civilinės atsakomybės sąlygos bet ir papildomos materialinės atsakomybės sąlygos. Šiuo atveju, teismas išsamiai nagrinėjo tik vieną materialinės darbdavio atsakomybės sąlygą – žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla (DK 246 str. 1 d. 6 p.) ir padarė išvadą, jog žalos atsiradimas nebuvo susijęs su darbine veikla. Pažymėtina, jog teismas visiškai nenagrinėjo kitų materialinės atsakomybės sąlygų. Nustatęs, jog nėra vienos būtinios sąlygos darbdavio materialinei atsakomybei kilti, laikė, jog darbdaviui atsakomybė neatsiranda ir paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą. Nors teismo nutarties motyvavimas ir išvados yra teisingos teisės taikymo ir aiškinimo aspektu, kartu pastebėtina, jog teismas konstatavo nesant vienos iš papildomų materialinės atsakomybės sąlygų, tačiau nenustatinėjo nesant kitų, būtinųjų civilinės

⁶⁹ Žr. pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *G. Š. v. UAB „Yaaki Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 9 d. nutartį civilinėje byloje *A. R. v. UAB „Šiaulių plentas“*, *UAB „Viltis“*, Nr. 3K-3-473/2013.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UAB „Gilova“*, Nr. 3K-3-36/2012.

atsakomybės sąlygų, kurių nustatymas galėjo būti pagrindu darbdavio civilinei atsakomybei kilti.

Kaip minėta anksčiau, teisės doktrinoje žalos darbuotojo sveikatai bei gyvybei atlyginimo būdai taikomi subsidiariai, o darbdavio materialinė ir civilinė atsakomybė išskiriami kaip savarankiški būdai. Laikantis tokios logikos, teigtina, jog pagrindo darbdavio materialinei atsakomybei kilti nebuvimas (dėl vienos iš papildomų materialinės atsakomybės sąlygų nebuvimo), nenaikina pagrindo kilti darbdavio civilinei atsakomybei. Tačiau, problemų kelia tai, kad darbuotojas, kuris kreipiasi į teismą prašydamas taikyti darbdaviui materialinę atsakomybę ir kurio reikalavimai buvo atmesti, pakartotinai kreiptis į teismą prašydamas taikyti civilinę atsakomybę jau nebegalėtų, nes naujas ieškinys būtų paduodamas dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu, todėl teismas manomai atsisakytų tokį ieškinį priimti CPK 137 str. 2 d. 4 punkto pagrindu.

Apibendrinus teigtina, jog darbdavio materialinė atsakomybė dėl žalos, susijusios su darbuotojo sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga, atlyginimo darbo teisėje reglamentuojama neišsamiai, didžiąja dalimi blanketinėmis normomis, todėl praktikoje teismai žalą darbuotojui neretai priteisia tiesiogiai vadovaudamiesi vien Civilinio kodekso bei specialiųjų įstatymų normomis. Poreikio žalos darbuotojo sveikatai bei gyvybei atlyginimą reglamentuoti darbo teisės normomis nėra, kadangi šį išsamiai reglamentuoja civilinės teisės normos. Atsižvelgiant į tai, apskritai keltinas klausimas ar tikslinga žalos darbuotojo sveikatai atlyginimą reglamentuoti darbdavio materialinės atsakomybės institutu, ar verčiau jo atsisakyti ir žalą atlyginti darbdavio atžvilgiu taikant civilinę atsakomybę?

3.1.2. Darbdavio materialinė atsakomybė kai sugadinamas, sunaikinamas arba prarandamas darbuotojo turtas

Darbdavys privalo darbuotojui atlyginti žalą, kai sugadinamas, sunaikinamas arba prarandamas darbuotojo turtas. Šis darbdavio materialinės atsakomybės pagrindas yra įtvirtintas DK 248 str. 1 d. 2 punkte. Žalos darbuotojui šiuo (ir kitais) pagrindais atlyginimas reglamentuotas DK 249 straipsnyje, kuris savo ruožtu yra blanketinė norma, nukreipianti į Civilinio kodekso normas. Atitinkamai žala darbuotojui dėl jo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo atlyginama pagal civilinės teisės normas, t. y. taikoma civilinė atsakomybė.

Pastebėtina, kad įstatymuose nėra nustatyta jokių specialių normų, taikytinų šio darbdavio materialinės atsakomybės pagrindo atveju. Iš esmės žala darbuotojui dėl jo turto

sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo yra atlyginama bendraisiais civilinės atsakomybės pagrindais. Tačiau teoriniu požiūriu būtų klaidinga teigti, jog šiuo atveju darbdaviui kyla civilinė atsakomybė. Būtina laikytis teoriniu požiūriu teisingos pozicijos, jog darbdaviui kyla materialinė atsakomybė, kadangi žalos atlyginimo pagrindas yra įtvirtintas Darbo kodekse, kaip darbdavio materialinės, bet ne civilinės atsakomybės pagrindas, nors faktiškai susiklosčiusių santykių esmė suponuoja juos esant būtent civilinio teisinio pobūdžio. Vertinant šį teisinį reglamentavimą, prieitina išvada, kad apskritai panaikinus aptariamą darbdavio materialinės atsakomybės pagrindą, niekas iš esmės nepasikeistų, nes darbuotojas vis tiek galėtų ginti savo pažeistas teises tuo atveju, jeigu darbdavys sugadintų, sunaikintų ar prarastų darbuotojo turtą. Tuo labiau, poreikio išskirti šį žalos darbuotojui atlyginimo pagrindą nėra, nes kaip matyti iš teismų praktikos analizės, šios rūšies darbo ginčų skaičius nesudaro reikšmingos dalies.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog šiuo atveju asmenis siejantys darbo teisiniai santykiai ir jų specifika neturi jokios lemiamos, tiek teisinės, tiek praktinės reikšmės, kuri galėtų pagrįsti būtinybę darbuotojo turto sugadinimą, sunaikinimą arba praradimą reglamentuoti kaip atskirą darbdavio materialinės atsakomybės pagrindą. Įstatymuose nėra įtvirtinta jokių normų, nustatančių pareigą darbdaviui saugoti ar rūpintis jo darbuotojų turtu. Nebūtų visiškai teisinga teigti, jog darbdavys apskirtai neturi tokios pareigos, tačiau ši pareiga yra ne kas kita, kaip bendrasis reikalavimas asmeniui būti pakankamai rūpestingu, atsargiu bei apdairiu kitų asmenų atžvilgiu siekiant, jog jiems nebūtų padaryta žala arba jos būtų išvengta (CK 6.263 str. 1 d.). Darbdaviui nesilaikius šio bendrojo rūpestingumo reikalavimo, jo atžvilgiu galėtų kilti deliktinė civilinė atsakomybė. Taip pat darbo teisinio santykio šalys gali susitarti dėl darbuotojo turto apsaugos, tačiau tokie susitarimai, savo prigimtimi būtų civilinės teisės dalykas ir jų pagrindu kiltų civilinė sutartinė atsakomybė, bet ne materialinė atsakomybė. Nepaisant to, darbdavį ir darbuotoją siejantis darbo teisinis santykis neturi reikšmės sprendžiant žalos atlyginimo klausimą darbuotojui dėl jo turto sugadinimo sunaikinimo arba praradimo.

Nustatant konkretų atlygintinos žalos dydį turi būti vadovujamasi DK 257 straipsniu, pagal kurį turi būti atsižvelgiama į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius). Teismas vertindamas žalos dydį vadovujasi realiomis rinkos kainomis. Taip pat atlygintinos žalos dydžio klausimą reglamentuoja CK 6.249 straipsnis, kuris nustato bendrą taisyklę, jog žala apskaičiuojama pagal kainas, galiojančias teismo sprendimo priėmimo dieną. Šių kainų taikymas gali reikšti nukentėjusiojo nepagrįstą praturtėjimą (t. y. jam bus kompensuota daugiau, nei padaryta žalos) arba nevisišką žalos atlyginimą (nukentėjusysis nėra

gražinamas į padėtį, kuri būtų nepadarius žalos). Atsižvelgiant į tai, daroma taisyklės išimtis, leidžianti vadovautis kainomis, galiojusiomis anksčiau – žalos padarymo arba ieškinio pareiškimo metu⁷¹. Galima įžvelgti šių normų konkurenciją, kuri turėtų būti sprendžiama taikant Darbo kodekso normas, kadangi jos yra specialiosios Civilinio kodekso normų atžvilgiu. Kita vertus, rezultatas taikant darbo teisės ar civilinės teisės normas atlygintinos žalos dydžiui nustatyti, esminės reikšmės neturės, nes abiem atvejais privalės būti įgyvendinamas visiškos žalos atlyginimo principas – darbuotojui atlyginama visa reali jo patirta žala. Tai įvertinus, manytina, jog ir specialiųjų darbo teisės normų atsisakymas atlygintinos žalos dydžio nustatymui esminės reikšmės neturėtų.

Apibendrinus darytina išvada, jog analogiškai žalos, susijusios su darbuotojo sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga, atlyginimo atveju, žalos, padarytos sugadinus, sunaikinus arba praradus darbuotojo turtą, atlyginimą taip pat nėra tikslinga reglamentuoti darbo teisės normomis. Šiuo atveju visiškas žalos atlyginimo principas gali būti pilnai įgyvendinamas žalą atlyginant bendra civiline tvarka darbdavio atžvilgiu taikant civilinę atsakomybę.

3.1.3. Darbdavio materialinė atsakomybė kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai

DK 248 str. 1 d. 3 punktas įtvirtina kitą darbdavio materialinės atsakomybės pagrindą. Darbdavys privalo atlyginti žalą kai pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai.

Pastebėtina tai, kad šis darbdavio materialinės atsakomybės pagrindas apibrėžiamas kaip darbuotojo ar *kitų asmenų* turtinių interesų pažeidimas kitokiu būdu. Lingvistiškai aiškinant šią straipsnio formuluotę, galime išskirti du subjektus – darbuotoją ir kitą asmenį, kurių interesų pažeidimas gali būti pagrindas darbdavio materialinei atsakomybei kilti. „Kito asmens“ sąvoka kodekse yra vartojama ir kituose straipsniuose. DK 118 straipsnyje nurodoma, jog darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui, taip pat DK 235 str. 2 d. 4 punkte nurodoma, jog darbuotojo šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu yra pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims. Taigi, „kito asmens“ sąvoka kodekse vartojama ne kartą, jai suteikiama vienareikšmiška prasmė. „Kitu asmeniu“ laikytinas asmuo, nesantis darbo santykių šalimi, nors ir galimai susijęs su viena jų, taip pat tai

⁷¹ BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas*, Vilnius: Justitia, 2003, p. 343-344.

apskritai gali būti neapibrėžtas subjektų ratas, t. y. dar neidentifikuotas, nežinomas asmuo. Atitinkamai darbuotoją ir „kitą asmenį“ reikia atskirti kaip savarankiškus, netapačius subjektus. Tai taikytina ir aiškinant DK 248 str. 1 d. 3 punkto formuluotę.

Galima teigti, jog darbdavio materialinė atsakomybė galima tik prieš darbuotoją, nes darbo santykių tarp šalių buvimas yra viena būtinųjų materialinės atsakomybės sąlygų (DK 246 str. 1 d. 5 p.), todėl nėra aišku kodėl įstatymų leidėjas formuluodamas DK 248 straipsnio dispoziciją, pasirinko būtent tokią jos formuluotę ir kuo tuo siekė, šalia darbuotojo numatydamas ir kitą asmenį kaip papildomą subjektą. Pastebėtina, kad ir teisės doktrinoje, aiškinant šią kodekso nuostatą, nėra kalbama apie galimus kitų arba trečiųjų asmenų turtinių interesų pažeidimus, o kalbama tik apie darbuotojo turtinių interesų pažeidimą kitokiu būdu⁷². Manytina, kad šiuo aspektu minima teisės norma yra netiksli ir klaidinanti, atitinkamai turėtų būti pakeista, numatant, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai.

Taip pat pastebėtina, kad kodeksas nedetalizuoja aptariamo straipsnio ir nepateikia konkretnių darbdavio materialinės atsakomybės atvejų. Vis dėlto, sisteminė Darbo kodekso normų analizė parodo, jog atitinkami šio darbdavio materialinės atsakomybės pagrindo atvejai numatyti atskiruose kodekso straipsniuose.

Teisės doktrinoje nurodoma, jog įstatymų leidėjas, kalbėdamas apie darbdavio atsakomybę, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai, omenyje turėjo tokius atvejus kaip, DK 207 straipsnyje numatytą situaciją, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu darbuotojui mokant įstatymo numatyto dydžio delspinigius, ir DK 176 str. 2 dalyje numatytą garantiją darbuotojui, užtikrinančią, kad vidutinis darbo užmokestis už kasmetines atostogas būtų sumokėtas ne vėliau kaip trys kalendorinės dienos iki atostogų pradžios, o darbdaviui šios pareigos neįvykdžius kasmetinės atostogos prasitęsia tiek dienų, kiek buvo pavėluota sumokėti⁷³. Nagrinėjamam darbdavio materialinės atsakomybės pagrindui galima priskirti ir kitus atvejus: DK 96 str. 3 dalis, kuri nustato, jog darbdaviui neteisėtai atsisakius priimti asmenį į darbą, jam išmokama minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensacija, DK 123¹ str. 3 dalį, kurioje nustatyta darbdavio pareiga darbuotojui sumokėti ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną mėnesį, kurį darbuotojas teisėtai sustabdė darbo sutarties vykdymą, DK 141 str. 3 dalį, pagal kurią darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo su

⁷² BUŽINSKAS, G., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 375-376.

⁷³ Ten pat.

juo atsiskaityti laiką, DK 300 straipsnį, kuriame įtvirtinta nuostata, jog darbuotojui priteisiamas jo vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką, susidariusį dėl neteisėto atleidimo ar nušalinimo nuo darbo. Pastebėtina, kad šis atvejų sąrašas nėra baigtinis ir gali būti plečiamas nustatant naujus darbdavio atsakomybės atvejus tiek įstatyme, tiek kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

T. Bagdanskis minėtus darbdavio materialinės atsakomybės atvejus, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai, skiria į dvi grupes:

1. kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl neteisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo, taip pat neteisėto atsisakymo priimti į darbą;
2. kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl pavėluoto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų⁷⁴.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavio materialinės atsakomybės, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai, atvejų grupavimas gali būti tik santykinis. Tiek viena, tiek kita grupė apima gana skirtingus darbdavio atsakomybės atvejus, todėl sunku išryškinti juos vienijančius elementus, o ir pats T. Bagdanskis taip pat jų nepateikia. Iš pažiūros, atvejus bandoma grupuoti pagal darbuotojo turtinių interesų rūšis, tačiau šios apibrėžiamos palyginti neaiškiai. Pavyzdžiui, pirmai grupei priskiriami darbuotojo turtiniai interesai susiję su neteisėtu darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo, atleidimu iš darbo, atsisakymų priimti į darbą, t. y. iš esmės išvardijami patys atsakomybės atvejai arba bent jau atskiri darbo teisės institutai. Toks skirstymas gali tapti problemišku, jeigu įstatymų leidėjas nustatytų naują darbdavio atsakomybės atvejį. Atitinkamai galime vertinti DK 123¹ str. 3 dalį⁷⁵, pagal kurią darbuotojui mokama minimalios mėnesinės algos dydžio kompensacija tuo atveju, kai darbuotojas pagrįstai sustabdo darbo sutarties vykdymą. Darbuotojas darbo sutarties vykdymą gali sustabdyti kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius nemoka darbo užmokesčio arba nevykdo kitų savo įsipareigojimų pagal teisės aktus, darbo arba kolektyvinę sutartį. Šio atvejo negalime vienareikšmiškai priskirti antrajai grupei, nes ši norma taikoma ne vien esant darbuotojo turtinių interesų, susijusių su darbo užmokesčio pavėluotu mokėjimu, pažeidimui. Taip pat jo negalime priskirti ir pirmajai grupei, nes darbdavio pareigų nevykdymas, kaip pagrindas darbuotojui sustabdyti sutartį gali ir nebūti susijęs su nurodytais, grupę apibrėžiančiais atvejais (atleidimu, nepriėmimu,

⁷⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 197.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas papildytas 123¹ straipsniu 2010 m. birželio 22 d., Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymu, Nr. XI-927, 2010-06-22, Žin., 2010, Nr. 81-4221.

nušalinimu ar darbo sutarties sąlygų pakeitimu), o, pavyzdžiui, būti susijęs su saugių ir sveikų darbo sąlygų neužtikrinimu (DK 260 str.) ar neaprupinimu darbuotojo darbo priemonėmis ir kita.

Atsižvelgiant į tai, siūlytina darbdavio materialinės atsakomybės atvejus, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai, grupuoti aiškiai išskiriant bendrą juos vienijantį kriterijų, kuriuo laikytinas konkretus darbuotojo turtinis interesas. Atitinkamai atvejus galėtume skirti į tokias grupes: 1) kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai susiję su darbo sutarties sudarymu ir vykdymu (vykdymą šiuo atveju reikėtų suprasti plečiamai, kaip apimantį darbuotojo interesą atlikti darbo funkcijas bei likti darbo teisiniame santykiyje), 2) kai pažeidžiami darbuotojo interesai susiję su darbo užmokesčio ir kitų išmokų mokėjimu.

T. Bagdanskis pastebi, jog darbdavio materialinės atsakomybės, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai, pagrindą nuo kitų skiria tai, kad tam tikrais atvejais žala nėra nustatinėjama ir nėra reikalaujama nustatyti darbdavio kaltę, todėl siūlo įstatyme įtvirtinti nuostatas, kad tam tikrais atvejais materialinė atsakomybė gali kilti ir nesant visų sąlygų⁷⁶. Iš dalies galima pritarti šiai nuomonei tiek, kiek tai susiję su žala padariusio asmens kalte, tačiau negalima sutikti su išvada, jog taip pat ir žala nėra būtina sąlyga materialinei atsakomybei kilti.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad DK 141 str. 3 dalyje ir 297 str. 4 dalyje⁷⁷ numatytos išmokos atlieka tiek kompensavimo, tiek poveikio priemonės darbdaviui funkciją ir turi būti taikomos taip, kad būtų abu šie tikslai pasiekti⁷⁸. Kompensacija atlieka socialinę funkciją, saugo darbuotoją nuo pajamų netekimo dėl darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų neišmokėjimo. Pastebėtina, kad ir kitais atvejais (DK 96 str. 3 d., 123¹ str. 3 d., 176 str. 2 d.) iš esmės siekiama tų pačių tikslų – kompensuoti darbuotojo pajamų netekimą. Negautos pajamos taip pat laikomos žala (CK 6.249 str. 1 d.). Taigi žala darbuotojui yra padaroma neteisėto atleidimo, priverstinės pravaikštos ir kitais atvejais, nors konkretus jos dydis nėra nustatinėjamas. Tai įvertinus nebūtų tikslu teigti, jog darbdavio materialinė atsakomybė gali kilti nesant visų sąlygų, o būtent – žalos. Manytina, kad žala apskritai yra imperatyvus

⁷⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 204.

⁷⁷ Teismo komentuojama norma - DK 297 str. 4 dalis yra analogiška aktualiai DK 300 str. 4 daliai, kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyrius buvo pakeistas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymu, Valstybės žinios, 2012-07-10, Nr. 80-4138.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, Nr. 3K-3-82/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. V. II*, Nr. 3K-3-545/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. VI „Turto bankas“*, Nr. 3K-3-262-687/2015.

ir fundamentalus pagrindas tiek materialinei, tiek civilinei atsakomybei kilti. Vien neteisėtų veiksmų konstatavimas yra nepakankamas pagrindas darbdavio materialinei atsakomybei kilti. Neteisėtus veiksmus ir žalą taip pat turi sieti priežastinis ryšys. Apskritai, nesant žalos darbuotojo turtiniams interesams, materialinės atsakomybės kompensacinės funkcijos įgyvendinimas netenka prasmės. Todėl, įstatymų leidėjo pasirinktas reguliavimas, kuomet konkreti žala nėra nustatinėjama, neturėtų būti interpretuojamas tarsi apskritai nereikalaujantis žalos kaip materialinės atsakomybės sąlygos.

Atskirai aptartinas darbdavio materialinės atsakomybės atvejis įtvirtintas DK 207 straipsnyje. Kaip minėta, šioje normoje įtvirtinta darbdavio pareiga mokėti delspinigius darbuotojui, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Svarbu, jog šis kodekso straipsnis taikomas kartu su Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu⁷⁹. Pastarasis įstatymas turi vos keturis straipsnius, iš kurių svarbiausias 2 straipsnis, kuriame reglamentuojamas delspinigių dydis ir mokėjimo tvarka (sąlygos). Įstatymas nustato 0,06 proc. dydžio delspinigius, mokamus už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, nustatant atidedamąjį 7 kalendorinių dienų terminą. Šis dydis kartą per metus indeksuojamas pagal nustatytą tvarką⁸⁰, atsižvelgiant į vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus. Konkretus delspinigių dydis yra nustatomas kiekvienų metų pradžioje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu ir taikomas nuo tų metų vasario mėnesio 1 dienos.

Teisės doktrina nepateikia tokio įstatymų leidėjo pasirinkto teisinio reglamentavimo vertinimo kritiniu aspektu. Manytina, jog šis, aptartas teisinis reglamentavimas, kuomet siauras darbo teisės šakos institutas reguliuojamas dualiai dviem teisės aktais kodeksu ir atskiru įstatymu, yra absoliučiai ydingas, todėl kritikuotinas. Žiūrint chronologiniu aspektu, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas buvo priimtas prieš darbo teisės šakos kodifikavimą, kuris baigtas 2002 m. birželio 4 d. priėmus Darbo kodeksą. Tai įvertus, keltinas klausimas, kodėl minėto įstatymo nuostatos dėl delspinigių dydžio ir mokėjimo sąlygų nebuvo įtrauktos į kodeksą?

Pasak M. Lankausko, kodeksai kuriami siekiant susisteminti atitinkamos teisės šakos ar srities normas. Tai juridiskai vientisi, bendra koncepcija suderinti įstatymai, pasižymintys aukštu norminio apibendrinimo laipsniu ir skirti kuriai nors socialinių

⁷⁹ Valstybės žinios, 1996-03-06, Nr. 20-521.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl delspinigių dydžio indeksavimo tvarkos patvirtinimo, Valstybės žinios, 2001-01-17, Nr. 5-150.

santykių sričiai kompleksiskai reguliuoti. Todėl esminiu kodifikavimo požymiu laikytinas sistemiškumas, reiškiantis logišką normų išdėstymą teisės akte, chaotišką bei fragmentišką teisinį reguliavimą pakeičiant nuoseklia juridine sistema⁸¹. Teisės šakos kodifikavimu taip pat siekiama mažinti teisės aktų skaičių, juos sisteminant, jų normas perkeltiant į vieną bendrą teisės aktą – kodeksą. Suprantama ne visi konkrečiai teisės šakai priklausantys teisės aktai gali būti kodifikuoti. Tam tikrais atvejais tikslinga kai kuriuos santykius reglamentuoti atskiru specialiu įstatymu greta kodekso, tačiau toks reglamentavimas turi būti pagrįstas.

Šiuo konkrečiu atveju, nėra pagrindo delspinigių nustatymą darbo teisėje reguliuoti atskiru įstatymu. Kaip minėta, šio įstatymo reguliavimo sritis yra ypač siaura, apimanti tik delspinigių nustatymą darbo teisėje, jo normų perkėlimas ar įterpimas į kodeksą, juridinės technikos prasme, sunkumų nesudarytų. Atitinkamai galima išplėsti DK 207 straipsnį naujomis dalimis arba numatyti naują DK 207¹ straipsnį. Toks teisinis reguliavimas būtų aiškesnis bei nuoseklesnis.

Pastebėtina, jog darbdavio materialinės atsakomybės, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai, pagrindu žala atlyginama pagal Civilinio kodekso normas (DK 249 str.). Kaip ir kitais, ankstesniuose poskyriuose aptartais darbdavio materialinės atsakomybės pagrindais, ir šiuo atveju galima kelti klausimą dėl darbdavio materialinės atsakomybės, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai reglamentavimo materialinės, o ne civilinės atsakomybės pagrindu tikslingumo.

Viena vertus, Darbo kodekso normos, numatančios šį darbdavio materialinės atsakomybės pagrindą, yra blanketinės, nukreipiančios į Civilinį kodeksą. Kita vertus, šis pagrindas yra įtvirtinamas ne tik DK 248 str. 1 d. 3 punkte ir DK 249 straipsnyje, bet ir kiekvienu atskiru atsakomybės atveju konkrečiame kodekso straipsnyje, todėl iš esmės didesne apimtimi taikomos ne Civilinio kodekso, o Darbo kodekso normos. Todėl šiuo klausimu negalima pateikti vienareikšmiško atsakymo.

3.2. Darbuotojo materialinės atsakomybės problematika

Darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti skiriama į ribotą ir visišką. Galima sutikti su T. Baganskio nuomone, jog ribota darbuotojo materialinė atsakomybė Lietuvos teisėje suprantama kaip atsakomybė, kurios dydis ribojamas tam tikru darbuotojo darbo

⁸¹ LANKAUSKAS, M. Teisės aktų kodifikavimo prielaidos Lietuvoje. *Teisės problemos*. 2011, Nr.4 (74), p. 58-60.

užmokesčio dydžiu⁸². Atitinkamai Darbo kodeksas išskiria dviejų rūšių darbuotojo materialinę atsakomybę – iki 3 ir iki 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Bendroji taisyklė, kad darbuotojas privalo atlyginti žalą neviršijant 3 vidutinių darbo užmokesčių dydžio yra įtvirtinta DK 254 straipsnyje. Šiai normai speciali DK 85 str. 4 dalies norma, nustatanti didesnę 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio atlygintinos žalos dydį.

Pastebėtina, kad įstatymų leidėjas konkretaus darbuotojo atlygintinos žalos dydžio ribojimą sieja su jo gaunamu vidutiniu darbo užmokesčiu. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas pasirinko darbuotojo atsakomybės ribojimą sieti su vidutiniu darbo užmokesčiu pirmiausia siekdamas užtikrinti darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų pusiausvyrą. Toks atlygintinos žalos dydžio nustatymas suteikia lankstumo ir leidžia konkrečiu atveju kiek įmanoma maksimaliai atlyginti darbdavio patirtą žalą, negu tai būtų nustatytas konkretus, visiems darbuotojams bendras, maksimalią atlygintinos žalos ribą. Tai pateisinama, nes darbuotojas, gaunantis didesnę algą, atitinkamai yra pajėgus atlyginti didesnę žalą. Kartu tai veikia kaip darbuotojo saugumo garantas. Išlaikomas proporcingumas, nes iš darbuotojo nėra reikalaujama atlyginti jam finansiškai bei ekonomiškai nepakeliamo dydžio žalą.

Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu⁸³. Pagal nutarimo 7.1 punktą, apskaičiuojant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį imamas paskutinių 3 kalendorinių mėnesių laikotarpis. Jeigu darbuotojas dirbo trumpiau, skaičiuojamas jo faktiškai dirbtas laikas (7.4 punk.). Taip pat pastebėtina, kad apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomas laikas kuomet darbuotojas nedirbo dėl pateisintų priežasčių. Tačiau laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat kuomet buvo nušalintas nuo darbo, yra prilyginamas darbo laikui (7.5 punk.). Ši norma paaiškinama tuo, jog tokiais atvejais darbuotojui nėra mokamas darbo užmokestis, todėl, pavyzdžiui, pagal DK 141 straipsnį teismo priteisiamas vidutinis darbo užmokesčio dydis darbuotojui yra mažesnis. Teisės mokslininkai pastebi, kad šį taisyklė turi atvirkštinį, neigiamą efektą tuo atveju, kai taikoma darbuotojo materialinė atsakomybė, nes nevykdantis savo darbo pareigų darbuotojas atsako mažesniu dydžiu⁸⁴. Todėl pritarina V. Nekrašo siūlymui vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkoje numatyti jo

⁸² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 147.

⁸³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su papildymais ir pakeitimais), Valstybės žinios, 2003-05-30, Nr. 52-2326.

⁸⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 151; BUŽINSKAS, G., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 386-387.

nustatymo ypatumus taikant darbuotojui ribotą materialinę atsakomybę⁸⁵. Pavyzdžiui, nutarimo 7.5 punktą būtų galima papildyti nuostata, jog ši taisyklė netaikoma apskaičiuojant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį darbuotojo materialinės atsakomybės atveju.

Darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai nustatomi DK 253 straipsnyje. Pritartina V. Nekrašo nuomonei, jog tai yra pavyzdinis sąrašas, kuris atlieka pagalbinę funkciją, padeda suvokti kokia veika gali būti padaroma žala darbdaviui bei padeda lengviau nustatyti pažeidėjus, materialinės atsakomybės subjektus⁸⁶. Pastebėtina, kad šiai nuomonei pritaria ir T. Bagdanskis⁸⁷. Vis dėlto, galima diskutuoti dėl šios normos tikslingumo. Nors atvejų sąrašas yra tik pavyzdinis, kartu jis neišvengiamai tampa tam tikru imperatyvu, nes teismas tarsi nesąmoningai kiekvienu atveju, spręsdamas darbuotojo materialinės atsakomybės klausimą, turi ieškoti jame atspirties taško. Manytina, jog nėra būtina įstatyme numatyti šį orientacinį, pavyzdinį darbuotojo materialinės atsakomybės atvejų sąrašą ir verčiau palikti šiuos atvejus formuoti teismų praktikai.

Toliau kitame skyriuje bus plačiau aptariami bei analizuojami kai kurie su darbuotojo materialine atsakomybe susiję probleminiai klausimai.

3.2.1. Neturtinės žalos atlyginimas darbdaviui

Teisės saugomos ir ginamos ne tik asmens turtinės, bet ir materialios vertės neturinčios neturtinės vertybės, t. y. asmens garbė, orumas, privatus gyvenimas, reputacija ir kita⁸⁸. Konstitucijos 30 str. 2 dalis numato, jog asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas. Taigi Konstitucija įtvirtina principą, jog neturtinė žala asmeniui gali būti atlyginta tik įstatymo numatytais atvejais. Tai vadinama enumeracijos principu, kuris reiškia, jog nesant bendro arba specialaus įstatymo normos žala nėra atlyginama⁸⁹.

Neturtinės žalos atlyginimas darbo teisėje yra numatytas DK 250 straipsnyje. Teisė į neturtinę žalą pripažįstama abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui. Atitinkamai galima išskirti 1) darbdavio padarytos neturtinės žalos darbuotojui atlyginimą

⁸⁵ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 387.

⁸⁶ *Ibid.* p. 384.

⁸⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 143.

⁸⁸ BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas*, Vilnius: Justitia, 2003, p. 345.

⁸⁹ RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2007, 5(95), p. 33.

ir 2) darbuotojo padarytos neturtinės žalos darbdaviui atlyginimą. Plačiau aptartinas būtent pastarasis atvejis, kai neturtinė žala padaroma darbdaviui.

Pirmiausia, atkreiptinas dėmesys į tai, jog neturtinės žalos atsiradimas tiesiogiai skiriasi priklausomai nuo subjekto (asmens), kuriam padaroma žala, kadangi darbdavys gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo (DK 16 str.). Kai kalbame apie darbdavį, kaip juridinį asmenį, galima sutikti su J. Maculevičiaus pastebėjimu, jog darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens, savybėmis, pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu, kita⁹⁰. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog CK 6.250 straipsnio 1 dalyje nurodyti neturtinės žalos požymiai daugiausia taikytini tik fiziniam asmeniui (fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija), tačiau tai nepaneigia neturtinės žalos juridiniam asmeniui atsiradimo galimybės, kuri dažniausiai pasireiškia reputacijos pablogėjimu, juridinio asmens pažeminimu, jo socialinių santykių sumažėjimu ir kita⁹¹. Vis dėlto, siekiant aiškumo, reikėtų pažymėti, jog juridiniam asmeniui neturtinė žala visuomet padaroma pažeidžiant jo dalykinę reputaciją, nepriklausomai nuo to, koks bus žalos atsiradimo pagrindas. Nors žala darbdaviui gali būti padaroma įvairiais darbuotojo veiksmais – tikrovės neatitinkančio informacijos paskleidimu, netinkamu pareigų atlikimu prieš trečiuosius asmenis ir pan., visuomet bus kėsinama į vieną objektą – juridinio asmens dalykinę reputaciją. Todėl manytina, netikslinga vartoti reputacijos, prestižo, gero vardo ar kitus sinonimus kartu, nes šie apibūdina tą patį objektą – dalykinę reputaciją.

Pažymėtina, jog juridinio asmens dalykinę reputaciją ginama ir pagal CK 2.24 str. 8 dalį. Juridinis asmuo gali teismo tvarka reikalauti asmenį paneigti jo paskleistus duomenis, pažeidžiančius juridinio asmens dalykinę reputaciją. P. Ravluševičiaus teigimu, darbdavys gali savo reikalavimus dėl žalos atlyginimo grįsti ir CK nuostatomis dėl verslo reputacijos gynimo⁹². Negalima visiškai sutikti su šia nuomone dėl kelių argumentų. Pirmiausia, neturtinės žalos atlyginimo pagrindas įtvirtinamas DK 250 straipsnyje, kurio normos yra balanketinės ir nukreipiančios į Civilinį kodeksą⁹³. Manytina, kad Civilinis kodeksas gali būti taikomas tik DK 250 straipsnio nurodoma apimtimi – nustatant atlygintinos žalos dydį. Neturtinės žalos atlyginimo darbdaviui juridiniam asmeniui pagrindą įtvirtina darbo teisės normos,

⁹⁰ BUŽINSKAS, G., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 377.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“, Nr. 3K-3-169/2006.

⁹² RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2007, 5(95), p. 33.

⁹³ BUŽINSKAS, G., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 376.

todėl būtų klaidinga remtis civilinės teisės normomis ta apimtimi, kuria jos nustato neturtinės žalos juridiniam asmeniui atlyginimo pagrindą. Antra, darbdaviui reikalavimus dėl neturtinės žalos atlyginimo grindžiant CK 2.24 str. 8 dalimi, o ne DK 250 straipsniu, darbuotojo atžvilgiu būtų faktiškai taikoma civilinė atsakomybė tokiu būdu išvengiant materialinės atsakomybės taikymo. Tai reiškia, jog darbuotojas atsidurtų prastesnėje padėtyje, nes jam nebūtų taikoma materialinės atsakomybės suteikiama apsauga, pasireiškianti ribotu žalos atlyginimu.

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog neturtinė žala darbdaviui juridiniam asmeniui turėtų būti pirmiausia atlyginama taikant darbuotojui materialinę atsakomybę ir tik negalint jos pritaikyti, būtų sprendžiama dėl kitų, subsidiarių žalos atlyginimo būdų, pavyzdžiui, civilinės atsakomybės, taikymo.

Kai kalbame apie darbdavį fizinį asmenį, neturtinės žalos atlyginimas gali būti problematiškas. Galima sutikti su T. Bagdanskio nuomone, jog darbdaviui fiziniam asmeniui padarytai neturtinei žalai atlyginti taikomos tokios pačios taisyklės kaip ir darbuotojui padarytos neturtinės žalos atveju, tik skiriasi žalos atsiradimo pagrindai⁹⁴. Praplečiant šią mintį, reikėtų paminėti tai, kad neturtinės žalos atsiradimo darbdaviui fiziniam asmeniui pagrindų nebuvimas užprogramuoja tam tikrą neaiškumą bei neapibrėžtumą. Tai galima laikyti pagrindine priežastimi, lemiančia tai, kad praktikoje darbdaviai fiziniai asmenys nėra linkę kreiptis į teismą dėl neturtinės žalos atlyginimo. Atitinkamai nenuostabu, kad praktikos šiuo klausimu nėra, todėl apie neturtinės žalos darbdaviui fiziniam asmeniui atlyginimo pagrindus galima pasisakyti tik iš teorinės pusės.

T. Bagdanskis teigia, kad šiuo atveju darbdaviui fiziniam asmeniui neturtinė žala gali atsirasti dėl įvairių darbuotojo darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, ir kaip pavyzdį nurodo, jog neturtinė žala gali būti padaroma, kai darbuotojas tyčia dirba lėtai ir tokiu būdu darbdaviui sukelia išgyvenimų dėl įsipareigojimų tretiesiems asmenims neįvykdymo⁹⁵. Neturtinė žala darbdaviui galėtų kilti ne dėl bet kurio darbuotojo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, o tik dėl tokio, kuris sukelia fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinius sukrėtimus, emocinę depresiją, pažeminimą, reputacijos pablogėjimą, bendravimo galimybių sumažėjimą ar kitą. Taip pat, manytina, jog, kaip ir atlyginant žalą darbuotojui⁹⁶, taip ir atlyginant žala darbdaviui, teismas turėtų atsižvelgti į konkretaus pažeidimo šiurkštumą bei paties darbdavio veiksmus.

⁹⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 267.

⁹⁵ Ten pat.

⁹⁶ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje N. V.-K. v. *Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, Nr. 3K-3-416/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. VĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3K-3-37-469/2016.

Darbo ginčų dėl neturtinės žalos darbuotojui atlyginimo bylų analizė leidžia teigti, kad neturtinės žalos darbuotojui atlyginimą didele dalimi lemia būtent darbdavio galimybė darbuotojui daryti įtaką bei spaudimą. Teismų praktikoje pripažįstama, jog darbuotojas yra silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, kartu tai suponuoja darbdavį esant stipresniąja santykių šalimi. Iš to seka, kad neturtinės žalos darbdaviui atlyginimui turėtų būti taikomi atitinkamai aukštesni standartai, kuriuos reikėtų sieti ne su didesniu darbdavio fizinio asmens atsparumu psichologiniam smurtui, spaudimui ir kita, bet su galimybe iš esmės kontroliuoti darbo teisinį santykį bei valdyti darbo procesą. Darbdavys organizuoja darbą (DK 229 str.), turi diskreciją spręsti dėl darbuotojo atleidimo, gali darbuotojo atžvilgiu imtis veiksmingų poveikio priemonių (DK 227 str. 2 d.) ir, svarbiausia, nėra ekonomiškai ar kitaip priklausomas nuo darbuotojo. Manytina, jog tokiais atvejais, kai darbuotojas darbdaviui fiziniam asmeniui padaro neturtinės žalos dėl savo pareigų tinkamo neatlikimo, pavyzdžiui, tyčia lėtai dirba, dėl susidariusios žalos iš esmės bus kaltas pats darbdavys, kadangi laiku nesiėmė veiksmingų priemonių apsaugoti savo interesus ir užkirsti kelią neturtinei žalai kilti.

Galima daryti išvadą, kad neturtinės žalos darbdaviui, kaip fiziniam asmeniui, atlyginimas yra problematiškas. Darbdavio asmens statusas, jo teisių ir pareigų apimtis lemia tai, kad darbuotojas jam neturtinę žalą gali sukelti tik išimtiniais atvejais. Teoriniu aspektu tokie atvejai yra galimi, tačiau praktiškai būtų sunkiai įgyvendinami ir pagrindžiami.

3.2.2. Darbdaviui atstovaujančio asmens (vadovo) materialinė atsakomybė

Darbdaviui atstovaujančio asmens – vadovo, kaip materialinės atsakomybės subjekto problematika pastebima bei nagrinėjama teisės mokslininkų. Vadovo atsakomybės reglamentavimo klausimai iki šiol išlieka aktualūs ir teismų praktikoje. Atsižvelgiant į tai, tikslinga vadovo atsakomybės klausimą panagrinėti plačiau.

Darbdavys, juridinis asmuo, įgyja teises, prisiima pareigas bei jas įgyvendina per savo organus (CK 2.81 str. 1 d.). Plačiausiai paplitusios juridinių asmenų formos – akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės (toliau – bendrovės). Pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABĮ) 19 straipsnį bendrovės organai yra kolegialūs ir vienasmeniai. Kolegialus valdymo organas yra valdyba, o vienasmenis – bendrovės vadovas. Pagal ABĮ 19 str. 6 dalį bendrovės santykiuose su kitais asmenimis jos vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas. Tuo tarpu ABĮ 37 str. 2 dalis numato, jog bendrovės vadovu gali būti tik fizinis asmuo, o pagal 4 dalį su juo sudaroma darbo sutartis.

Taigi, galima įžvelgti bendrovės vadovo statuso dvilypumą. Viena vertus bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės atstovas pagal įstatymą, kita vertus – bendrovės vadovą galima laikyti darbuotoju.

Teismų praktikoje pripažįstamas įstatymuose įtvirtintas bendrovės ir jos vadovo santykių dualizmas⁹⁷. Šiuo atveju teismas vadovą ir bendrovę siejančius santykius skiria į „vidinius“ ir „išorinius“. „Vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas (atitinkamai, kaip darbuotojas ir kaip darbdavio atstovas prieš darbuotojus), o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Galima sutikti su teismo motyvais, jog vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą „vidiniuose“ santykiuose įrodo įstatymo nuostatos, kuriomis numatoma, jog su vadovu sudaroma darbo sutartis ir gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.), taip pat nuostatos, kurios įtvirtina bendrovės vadovo funkcijas – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas (ABĮ 37 str. 8 d.). Tuo tarpu „išoriniai“ santykiai pasireiškia vadovui vienvaldiškai veikiant bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis. Todėl, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė, o ne materialinė atsakomybė.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso normos nereglamentuoja juridinio asmens valdymo organų veiklos, jų atsakomybės už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nes šie santykiai nepatenka tarp DK 1 straipsnyje nurodytų, Darbo kodekso reglamentuojamų santykių. Dėl to negalima teigti, kad DK XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normos reglamentuoja bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą „išoriniuose“ santykiuose⁹⁸. Galima daryti išvadą, jog ginčo atveju ypač svarbu atskirti „vidinius“ ir „išorinius“ vadovą ir bendrovę siejančius teisinius santykius. Nuo tinkamo santykių kvalifikavimo tiesiogiai priklauso bendrovės vadovui taikytinos teisinės atsakomybės rūšis, t. y. bus taikoma civilinė ar materialinė atsakomybė.

Teisės aktuose (ABĮ, DK, CK) įtvirtintas bendrovės vadovo atsakomybės dualizmas neišvengiamai užprogramuoja atsakomybės vadovui taikymo teismų praktikoje problemas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija 2015 m.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.

⁹⁸ Ten pat.

spalio 26 d. priėmė, analizuojamais klausimais itin aktualią, teismo nutartį⁹⁹, kurią vertą aptarti plačiau.

Ieškovas nuo 2006 m. spalio 20 d. bendrovėje dirbo mūrininku, 2007 m. gegužės 24 d. darbo metu įvyko nelaimingas atsitikimas, kurio metu ieškovas nukrito nuo perdangos ir buvo sunkiai sužalotas, todėl neteko 80 proc. darbingumo. Bendrovės vadovas (atsakovas) pripažintas kaltu pagal BK 176 str. 1 dalį, t. y. dėl darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimo. Bendrovė vėliau bankrutavo ir buvo likviduota neatlyginusi visos žalos ieškovui. Taigi byloje iš esmės kilo ginčas dėl to, ar įmonės darbuotojas (vadovas), kuris, vykdydamas darbo pareigas, padarė žalos kitam įmonės darbuotojui, turi pareigą atlyginti neturtinę žalą, kai darbdavys (juridinis asmuo) likviduotas dėl bankroto.

Apeliacinės instancijos teismas savo sprendimą priteisti žalą ieškovui motyvavo tuo, kad įmonės vadovo civilinę atsakomybę lemia tiek jam imperatyviai teisės aktuose nustatytų pareigų pažeidimas, tiek fiduciarinių pareigų įmonei pažeidimas, bei atitinkamai pasirėmė LAT praktika bylose, kur spęsti bendrovės vadovo žalos bendrovei ir jos kreditoriams atlyginimo klausimai. LAT išaiškino, jog teismų nurodytose nutartyse aptartais atvejais įmonių vadovai veikė siejami „išorinių“ santykių, t. y. juos kaip juridinio asmens valdymo organus siejo santykiai su kitais asmenimis (verslo partneriais ir kt.). Nagrinėjamoje byloje atsakovas žalą padarė esant „vidiniams“ santykiams, organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, netinkamai vykdydamas pareigą užtikrinti darbuotojams saugias darbo sąlygas, taigi, veikdamas kaip darbo teisinių santykių subjektas. Atitinkamai LAT sprendė, jog šiuo atveju bendrovės vadovas atsako pagal bendras materialinės atsakomybės taisykles, ir padarė išvadą, kad bylą nagrinėję teismai, nors ir priėjo pagrįstą išvadą, tačiau netinkamai nustatė teisinį vadovo atsakomybės pagrindą, t. y. taikė civilinę atsakomybę, nors turėjo būti taikoma materialinė atsakomybė.

Pastebėtina, kad, nors aptartu atveju bendrovės vadovas atsakė visiškai pagal DK 255 str. 1 d. 2 punktą, t. y. darbuotojas žalą atlygina visiškai, kai Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka konstatuojama jo padaryta nusikalstama veika, kartu LAT praktika patvirtina, jog bendrovės vadovui gali būti taikoma ribota darbuotojo atsakomybė. Šiuo aspektu reikėtų paminėti tai, kad vadovo ribota materialinė atsakomybė (kaip ir darbuotojo), pagal atlygintinos žalos dydį, gali būti išskiriama į dvi rūšis: 1) žala atlyginama neviršijant 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 254 str.), 2) žala atlyginama neviršijant 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 85 str. 4 d.). Pastaruoju atveju bendrovės vadovas atsakys ribotai dėl jo kaltės kilus streikui, jam

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *B. D. v. M. T.*, Nr. 3K-7-328-248/2015.

nevykdant ar netinkamai vykdant kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo organo sprendimą ar susitarimą, atlikus streiko metu darbdaviui draudžiamus atlikti veiksmus (DK 83 str.). Ši DK 85 str. 4 dalies norma yra speciali, todėl visais kitais darbuotojo materialinės atsakomybės atvejais bendrovės vadovas ribotai atsakys pagal DK 254 straipsnį.

Teisiniu požiūriu įdomi ir net iš dalies keista DK 85 str. 4 dalies norma, nustatanti bendrovės vadovo materialinę atsakomybę už streiką, kilusį dėl jo kaltės. Pirmiausia pastebėtina tai, kad streikas yra darbuotojų inicijuojamas laikinas darbo nutraukimas. Tai yra viena Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (11 str.) bei Konstitucijos (51 str.) garantuojamų žmogaus teisių. Streikas pasižymi ekonomine prievarta (materialinės žalos padarymu, pelno praradimu) darbdaviui, kuria siekiama priversti jį pritarti ir tenkinti iškeltus kolektyvius darbuotojų reikalavimus¹⁰⁰. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad streikas laikytinas *ultima ratio* ir kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra išnaudotos¹⁰¹. Taigi, streikas skelbimas tik kai kiti kolektyvinio ginčo sprendimo būdai (derybos, tarpininkavimas, taikinimas) yra išnaudoti, t. y. kolektyvinis ginčas nėra išsprendžiamas taikiai, abiem ginčo šalims dedant visas įmanomas bei protingas pastangas. Tokiu atveju sudėtinga kalbėti apie vienos šalies, tuo labiau bendrovės vadovo – darbdavio atstovo, kaltę ar neteisėtus veiksmus. Iš esmės vienintelės teisėtos priemonės, kurių gali imtis bendrovės vadovas, siekdamas išvengti streiko kilimo yra: 1) kolektyvinis dialogas tarp darbdavio atstovų (vadovo) ir darbuotojų atstovų, kuris bendrai apimtų derybas, taikinimą ir tarpininkavimą, 2) darbuotojų reikalavimų patenkinimas. Atvejai, kuomet bendrovės vadovas nevykdė arba netinkamai vykdė savo pareigas taikiai spręsti kolektyvinį ginčą, t. y. nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, jau yra įtvirtinti DK 85 str. 4 dalyje, kaip atskiri vadovo atsakomybės pagrindai. Galima teigti, jog vadovas turi atsakyti už savo neteisėtus veiksmus (ar neveikimą) iki kylant streikui, dėl kolektyvinio ginčo metu priimtų tarpusavio sprendimų bei susitarimų nevykdymą, netinkamą vykdymą arba apskritai taikaus ginčo sprendimo žlugdymą, atsisakymą dėti protingas pastangas ginčui neeskaluoti, bet ne už kolektyvinio ginčo neišsprendimo rezultata – streiką.

Įstatymas atitinkamai numato atsakomybę kitiems asmenims už neteisėto streiko organizavimą (DK 85 str. 1 ir 3 d.). Tuo tarpu DK 85 str. 4 dalis nenurodo, už kokios streiko

¹⁰⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 177.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, 3K-3-170/2014.

kilimą turėtų atsakyti bendrovės vadovas. Teoriškai bendrovės vadovas galėtų atsakyti tiek dėl teisėto, tiek dėl neteisėto streiko kilimo, jeigu šis kilo dėl jo kaltės. LAT nėra pateikęs išaiškinimų bendrovės vadovo kaltės dėl streiko klausimais, todėl vadovo kaltę, teisėto streiko atveju, manytina, reikėtų suprasti būtent kaip tyčinį taikaus kolektyvinių ginčų sprendimo sužlugdymą arba nepakankamą protingų pastangų išspręsti kolektyvinį ginčą dėjimą (neatsargumą), o neteisėto streiko atveju, kaip atitinkamai tyčinį arba neatsargų nesikreipimą laiku į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės doktrinoje vyrauja vieninga nuomonė, jog bendrovės vadovui turėtų būti taikoma tik civilinė atsakomybė¹⁰². Galima teigti, kad teisės mokslininkai tokią savo poziciją iš esmės grindžia bendrovės vadovo, kaip subjekto, išskirtinumu lyginant su kitais darbuotojais. Teismų praktikoje jau seniai pastebėta ir iki šiol laikomasi nuomonės, kad vadovui turi būti taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai lyginant su eiliniu bendrovės darbuotoju. Pirmiausia dėl to, kad vadovą su bendrove sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais, jam keliama lojalumo pareiga (*duty of loyalty*)¹⁰³. Atitinkamai laikytina, kad didesnė bendrovės vadovo pareigų įmonei apimtis suponuoja poreikį numatyti jo atžvilgiu visišką žalos atlyginimą, o šį principą geriausiai įgyvendina civilinės atsakomybės institutas.

Vis dėlto, bendrovės vadovo atsakomybę reglamentuojant tik civilinės teisės normomis, neišvengtume situacijų, kuomet bendrovės vadovo atžvilgiu atsakomybės ribos neproporcingai išsiplėstų, o visos žalos atlyginimas jam, kaip fiziniam asmeniui, būtų nepakeliama našta. Galimą sprendimo būdą pateikia R. Greičius, nurodydamas, kad esant tokioms aplinkybėms, visiškai pakaktų CK 6.251 str. 2 dalyje įtvirtintos nuostatos, kad teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių¹⁰⁴. Viena vertus, šis būdas išties galėtų pasiūlyti efektyvų išeities tašką, apsaugotų vadovą nuo, jam grėšiančių, sunkių padarinių. Kita vertus, CK 6.251 str. 2 dalies suteikiama apsauga nėra garantuota, nes šios normos pritaikymas konkrečioje byloje priklauso nuo teismo. Tuo tarpu materialinės atsakomybės garantuojama apsauga būtų neišvengiamai prarandama.

¹⁰² ABRAMAVIČIUS, A., MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 264; BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 175; GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 223.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. AB „Snoro garantas“*, Nr. 3K-3-880/2002.

¹⁰⁴ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 220.

Apibendrinant galima teigti, jog šiuo metu teisės aktuose įtvirtintas vadovo statuso dualizmas, pasireiškiantis „vidinių“ ir „išorinių“ teisinių santykių išskyrimu, įneša papildomos sumaišties bei nereikalingai komplikuoja vadovo atsakomybės instituto taikymą praktikoje. Įvertinus teisinį reglamentavimą bei teismų praktiką bendrovės vadovo atsakomybės klausimais, prieitina išvados, jog vis dėlto tikslingiau nustatyti visišką bendrovės vadovo atsakomybę pagal civilinės, o ne darbo teisės normas.

4. Žalos atlyginimo reglamentavimo darbo teisėje tendencijos

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu kurtas tvaresnis Lietuvos socialinis modelis (toliau – socialinis modelis), apimantis užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą. Viena problemų, paskatiniusių kurti naują Socialinį modelį, tai poreikis skatinti ekonomikos plėtrą kuriant lankstesnius darbo santykius¹⁰⁵. Tuo tikslu, vienu pagrindinių projekto uždavinių tapo teisės aktų projektų rengimas, tarp jų ir naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto¹⁰⁶ (toliau – Darbo kodekso projektas arba DKp). Darbo teisinių santykių reguliavimo reforma neišvengiamai palietė ir materialinės atsakomybės institutą. Atitinkamai šioje darbo dalyje bus išsamiau nagrinėjamas Darbo kodekso projekte pateikiamas žalos atlyginimo darbo teisėje reguliavimas, kuris iš esmės pakeičia iki šiol Lietuvos darbo teisėje buvusį materialinės atsakomybės institutą.

Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitoje¹⁰⁷ (toliau – ataskaita) 1.1.2 dalyje pateikiami Lietuvos darbo santykių sistemos teisinio reguliavimo trūkumai ir problematika, siūloma materialinę atsakomybę prilyginti civilinei atsakomybei, nustatyti, kad materialinė atsakomybė yra išimtis, nes komercinė, gamybinė rizika tenka darbdaviui. Taip pat ataskaitoje siūloma panaikinti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Galima daryti išvadą, jog ataskaitoje nėra pateikiamos detalesnės poreikio pertvarkyti materialinės atsakomybės institutą priežastys. Vis dėlto, šie duomenys informatyvūs tuo aspektu, jog pateikia aiškią Socialinio modelio kūrėjų viziją bei tikslus naujai reglamentuojant žalos atlyginimą darbo teisėje.

Nauju reglamentavimu siekiama iš esmės atsisakyti materialinės atsakomybės ir žalos atlyginimą darbo teisėje reglamentuoti specialiomis Civilinio kodekso atžvilgiu normomis. Tai reiškia, jog žala darbo teisinio santykio šalims būtų atlyginama taikant civilinę atsakomybę. Nurodyti pokyčiai gali būti vertinami dvejopai, kaip teigiami ir progresyvūs arba kaip neigiamai paveikiantys darbo teisinio santykio šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą darbuotojo nenaudai. Ankstesnėse darbo dalyse pateikiama materialinės

¹⁰⁵ Plačiau žr. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/>>.

¹⁰⁶ Toliau tekste analizuojama 2015-06-12 Lietuvos Respublikos Seime įregistruoto Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto redakcija. Žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, projekto reg. Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=81&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>>.

¹⁰⁷ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: < www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelio-ataskaita.pdf>, p. 9, 40.

darbdavio ir darbuotojo atsakomybės analizė suponuoja išvada, jog šiuo atveju labiau linktina palaikyti Socialinio modelio kūrėjų poziciją žalą darbo teisėje atlyginti taikant civilinę atsakomybę, o Darbo kodekse nustatyti tik specialias taisykles (išimtis). Kartu pastebėtina, jog pati Darbo kodekso reglamentuojamų teisinių santykių (DK 1 str., DKp 1 str.) specifika lemia tai, kad negalima vienareikšmiškai darbo teisėje taikyti išimtinai civilinę atsakomybę ir kuria prielaidas nustatyti specialias taisykles, pirmiausia ginančias bei apsaugančias darbuotoją, kaip silpnesnę darbo teisinių santykių šalį. Atitinkamai Darbo kodekso projekto normos bei siūlomas reguliavimas turi būti įvertintas šių principų kontekste.

Pirmiausia, Darbo kodekso projekte atsisakoma konkrečių atvejų, kuriais darbuotojas (DK 253 str.) ar darbdavys (DK 248 str.) privalo atlyginti žalą, nustatymo. Apsiribojama bendra nuostata, jog darbo teisinio santykio šalys privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu padarytą žalą (DKp 149 str.). Pagrindiniu orientaciniu kriterijumi, nustatant ar darbo teisinio santykio šalis privalo atlyginti žalą konkrečiu atveju, tampa darbo pareigų pažeidimas. Šiuo atveju galima išvelgti sąsajas su DK 246 str. 1 d. 6 punkte įtvirtinta materialinės atsakomybės sąlyga – žalos atsiradimo ir darbo veiklos sąryšiu. Galima teigti, jog konkrečių atsakomybės atvejų atsisakymas gali būti vertinamas teigiamai, kadangi suteikia tam tikro lankstumo teismui, neapriboja teismo įpareigojimu nurodyti konkretų atvejį bei spręsti papildomų klausimų dėl situacijos priskyrimo konkrečiam atvejui. Ypač atsižvelgtina į tai, kad ir DK 253 straipsnyje nurodytų darbuotojo materialinės atsakomybės atvejų sąrašas nėra baigtinis. Taigi šį sąrašą galima vertinti labiau kaip pavyzdinį, turėjusį padėti teismams lengviau kvalifikuoti konkretų darbuotojo materialinės atsakomybės atvejį. Natūralu, kad teismų praktikai, materialinės atsakomybės bylose, formuojantis ir plečiantis, toks atvejų nustatymas tampa nereikalingas ir perteklinis, todėl pritartina atsisakymui įtvirtinti šiuos atvejus įstatyme.

Antra, teismo vaidmenį darbo ginčo bylose dėl žalos atlyginimo stiprina ir tai, jog Darbo kodekso projekte numatoma šį klausimą spręsti vadovaujantis DKp 150 straipsnyje nurodytais, atlygintinos žalos dydžio nustatymo, principais. Nustatant atlygintinos žalos dydį, turės būti atsižvelgiama į:

- 1) turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius),
- 2) faktą, kiek kilusiai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jo komercinė ir gamybinė rizika,
- 3) žalą padariusios šalies kaltės laipsnį ir veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo,

4) žalą patyrusios šalies kaltę ar atsakomybę dėl padaryto pažeidimo, dėl kurio kilo žala.

Pritartina Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvadoje¹⁰⁸ pateiktam pastebėjimui, kad Darbo kodekso projekto 150 str. 2 d. 3 punkte vartojama „kaltės laipsnio“ formuluoatė tikslinga keičiant į žodį „kaltę“ (arba „kaltės dydį“), nes kaltės laipsnis yra kaltės ir veiksmų, siekiant išvengti žalos atsiradimo, vertinamojo pobūdžio išraiška. Nepaisant to, kad kaltės laipsnis, kaip tam tikra teisinė kategorija, yra priimtinas ir praktikoje vartotinas, šio straipsnio kontekste jis gali kelti praktinio taikymo problemų, nes, pavyzdžiui, šios dalies 4 punkte kalbama apie kaltę ir atsakomybę dėl padaryto pažeidimo, kurie taip pat yra kaltės laipsnio vertinimo kriterijai. Pastebėtina, kad DKp 150 str. 1 d. 4 punkte numatytas pagrindas atsižvelgti į nukentėjusiojo kaltę yra įtvirtintas ir šiuo metu galiojančiuose norminiuose teisės aktuose (DK 247 str., CK 6.282 str.). Atitinkamai, galima rasti ir kitų kriterijų atitikmenų dabar galiojančiame Darbo kodekse (pavyzdžiui, DK 257 str. 3 d.), todėl šiuo aspektu analizuojama Darbo kodekso projekto norma nėra kokybiškai nauja.

Neturtinės žalos atlyginimo srityje matomas aiškus pasikeitimas. DKp 151 str. 1 dalyje nurodoma, kad tuo atveju, kai neturtinę žalą padaro darbdavys, neturtinės žalos atlyginimas taip pat turi jį atgrasyti nuo tokio pobūdžio darbo teisės pažeidimų padarymo ateityje. T. Bagdanskis¹⁰⁹ nurodo, jog tokia nuostata susijusi su tuo, kad tam tikrais pažeidimų, kai atlyginama tik turtinė žala, atvejais neadekvačiai ginama nukentėjusioji pusė (pvz. mobingo atvejai ir kt.)¹¹⁰. 2015 m. liepos 28 d. vykusiame Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje¹¹¹, diskutuojant dėl šios normos, D. Baškytė išsakė darbdavių poziciją išbraukti žodį „atgrasyti“, kaip nesusijusį su neturtinės žalos atlyginimo paskirtimi. Šiuo klausimu T. Bagdanskis plačiau paaiškino, kad teismai priteisia neturtinę žalą pagal tam tikras, nubrėžtas, ribas, todėl turtingesnė įmonė, darydama tą patį pažeidimą, atsako taip pat kaip ir maža įmonė, o tai kuria pagrindą didelėms įmonėms piktnaudžiauti savo padėtimi¹¹². Negalima visiškai sutikti su logika slypinčia už DKp 151 str. 1 dalies normos.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto, 2015-09-09, XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/4f4ece7056cc11e5a9129f08109b20ec?positionInSearchResults=80&searchModelUUID=2f867a6d-d6b1-4a9d-a532-77a9dff747a0>>.

¹⁰⁹ T. Bagdanskis yra Darbo kodekso projektą rengusios mokslininkų grupės narys [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/vykdytojai/>>.

¹¹⁰ BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 120.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolai, 2015-07-28, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/9868/tt%202015-07-28%20prtkl.pdf>.

¹¹² Ibid. p. 3.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad neturtinės žalos atlyginimu siekiama kompensuoti asmens patirtus dvasinius išgyvenimus (CK 250 str.). Kompensacinė funkcija pirmiausia pagrįsta visiško žalos atlyginimo principu (CK 251 str.), kurios įgyvendinimu siekiama nukentėjusiąją šalį grąžinti į padėtį, buvusią iki teisės pažeidimo. S. Cirtautienė nurodo, kad visiškas žalos atlyginimo principas turi būti derinamas su teisingo žalos atlyginimo principu, nes, siekiant priešingų interesų pusiausvyros, draudžiama sudaryti sąlygas asmeniui piktnaudžiauti teise ir nepagrįstai praturtėti kito asmens sąskaita. Nukentėjusysis negali atsidurti nei geresnėje, nei blogesnėje padėtyje, negu ta, kurioje jis būtų buvęs, jei žala nebūtų buvusi padaryta¹¹³.

Vertinant analizuojamą Darbo kodekso projekto normą šių neturtinės žalos atlyginimo principų kontekste, neišvengiamai susiduriame su tam tikromis problemomis. Pirma, DKp 151 str. 1 dalies formuluotė suponuoja išvadą, jog darbdavio „atgrasymas“ bus įgyvendinamas didesniu neturtinės žalos atlyginimu darbuotojui. Galima situacija kuomet darbuotojui bus priteisiama daugiau žalos atlyginimo vien dėl to, kad darbdavys yra didelė ir turtinga įmonė, galinti atlyginti didesnę žalą. Tokiu būdu ne tik nebus išlaikoma darbo teisinių santykio šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, bet tai kartu sukurs prielaidas kitų, trečiųjų asmenų (darbdavio kreditorių, kitų darbuotojų) teisių pažeidimui, nes darbdaviui pritaikyta sankcija – neturtinės žalos atlyginimas, pasireiškia turтинiais praradimais, sumažėjusiu turtu ir atitinkamai kreditingumu.

Antra, tiek iš DKp 151 str. 1 dalies formuluotės, tiek iš mokslininkų, rengusių Darbo kodekso projektą, paaiškinimų, susidaro įspūdis, jog „atgrasymas“ turėtų būti suprantamas kaip papildoma sankcija darbdaviui. Šiuo aspektu pastebėtina, jog, panašus siūlomam, atgrasymo kriterijus žinomas teismų praktikoje ir yra taikomas bylose, kur priteisiamas vidutinis darbo užmokestis kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju. Todėl aktuali kasacinio teismo praktika, kurioje pažymima, kad DK 141 straipsnyje numatyta sankcija darbdaviui, kaip ir bet kuri kita sankcija gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams. Proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų¹¹⁴. Taigi vien įstatymo normos, įpareigojančios atgrasyti darbdavį nuo teisės pažeidimų darymo, nepakanka, o

¹¹³ CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 59.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinė byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, Nr. 3K-382/2008.

teismas, priteisdamas neturtinę žalą darbuotojui, nėra laisvas, tikrąja to žodžio prasme, „atgrasyti“ darbdavį, nes privalo paisyti proporcingumo ir kitų bendrųjų teisės principų.

Kita vertus, ši Darbo kodekso projekto nuostata dėl darbdavio „atgrasymo“ galėtų turėti įtakos teismų praktikai, kuomet neturtinė žala nėra priteisiama, motyvuojant tuo, kad pats teisės pažeidimo pripažinimas yra pakankama satisfakcija darbuotojui¹¹⁵. Bei paskatinti teismus dažniau priteisti neturtinės žalos atlyginimą darbuotojui, vien tam, kad darbdaviui būtų pritaikyta sankcija. Kokią realią įtaką atlyginant neturtinę žalą darbuotojui turės DK 151 str. 1 dalyje įtvirtintas „atgrasymo“ kriterijus ir kaip jis bus suprastas teismų, parodys tik teismų praktika, atitinkamai, tuo atveju, jei ši nuostata nebus pakeista svarstymų Lietuvos Respublikos Seime metu.

Be abejonės svarbiausias, Darbo kodekso projekte numatomas, žalos atlyginimo darbo teisėje reguliavimo pasikeitimas yra tai, kad visiškai atsisakoma ribotos darbuotojo atsakomybės. Šie pasikeitimai nesulaukė didesnio darbuotojų atstovų pritarimo. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžių metu, darbuotojų atstovų ne kartą išsakyta kategoriška pozicija, kuria siekta išlaikyti ribotos darbuotojo atsakomybės institutą darbo teisėje, perkeliant DK 254 ir 255 straipsnių nuostatas į Darbo kodekso projektą¹¹⁶. Todėl nenuostabu, kad įregistravus Darbo kodekso projektą pateiktas ne vienas pasiūlymas Darbo kodekso projektą pakeisti, nustatant ribotą darbuotojų atsakomybę iki 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio bei nustatant darbuotojo visiškos žalos atlyginimo atvejus¹¹⁷. Šios aplinkybės perša išvadą, jog, viena vertus, tarp darbdavių atstovų, darbuotojų atstovų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nėra bendro sutarimo dėl ribotos darbuotojų atsakomybės ir šiuo klausimu būtinos tolesnės diskusijos, kita vertus, vieningos nuomonės nebuvimas kuria prielaidas tolimesniems Darbo kodekso projekto pakeitimams

¹¹⁵ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *S. Š. ir kt. v. UAB „Lietuvos rytas“*, Nr. 3K-7-2/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“*, Nr. 3K-3-400/2008.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-07-28, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/9868/tt%202015-07-28%20prtkl.pdf>, p. 3; Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-09-08, Nr. TTP-13 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/10029/2015%2009%2008%20tt%20posed%20protokol.pdf>, p. 4; Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-09-28, Nr. TTP-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/10219/tt%202015-09-28%20prtkl.pdf>, p. 6.

¹¹⁷ Pasiūlymas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui, 2015-11-02, Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/37622f90817011e59a1ed226d1cbceb5?positionInSearchResults=67&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>>; Pasiūlymas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui, 2015-11-09, Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7721bd4286c411e5bca4ce385a9b7048?positionInSearchResults=26&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>>.

ir nukrypimui nuo sukurto Socialinio modelio. Pastebėtina, kad vėl nustačius ribotą darbuotojo atsakomybę būtų tam tikra dalimi grįžtama prie ankstesnio reglamentavimo materialinės atsakomybės instituto pagrindu, kurio Socialinio modelio kūrėjai siekia atsisakyti. Vertinant iš darbuotojų pusės, tokie pakeitimai užtikrintų didesnę jų teisių apsaugą, lyginant su naujai siūlomu Darbo kodekso projekte. Atitinkamai, negalima pateikti kategoriškos išvados ar ribotos darbuotojo atsakomybės normų perkėlimas būtų labiau teigiamas ar neigiamas naujų lankstesnių darbo teisinių santykių kūrimo kontekste.

Nemažai diskusijų sukėlė ir kita Darbo kodekso projekte siūloma norma, kuria nustatoma 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio riba (DKp 153 str. 1d.). T. Davulis¹¹⁸ atkreipia dėmesį, kad Darbo kodekso projekte numatoma žalos išieškojimo tvarka (išskaitų dydis) ir ribota darbuotojo atsakomybė neturėtų būti tapatinami, nes tai skirtingi institutai. Mokslininku siūlymu, atsakomybė turi būti neribota, bet jos dydį konkrečiu atveju nustatytų darbo ginčų nagrinėjimo organas¹¹⁹. Vis dėlto, galima pastebėti tai, kad siūlomas 6 vidutinių darbo užmokesčių dydis, kaip riba darbdavio išieškojimui, yra pakankamai didelė, jog daugeliu atveju darbdavys galės gauti visišką žalos atlyginimą ir nesikreipdamas į darbo ginčų nagrinėjimo organą. Tokiu būdu Darbo kodekso projekte numatomų žalos atlyginimo principų, kurių taikymas tiesiogiai įtakoja atlygintinos žalos dydį, reikšmė sumažėja, nes juos taikys ne darbdavys, o darbo ginčų nagrinėjimo organas ir tik tuo atveju, jei kreipsis darbdavys ar darbuotojas.

Tuo tarpu T. Bagdanskis nurodo, kad tokiu atveju, kelią darbdavio piktnaudžiavimui užkirstų išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio dydis¹²⁰. Šis, mokslininkų pasirinktas reguliavimo būdas, gali būti vertinamas skeptiškai tuo aspektu, jog išskaitų iš darbo užmokesčio dydis vargu ar tikrai apsaugo darbuotoją. Atkreiptinas dėmesys į DKp 153 str. 2 dalį, kurioje nurodyta, jog darbdavys praleidęs vieno mėnesio terminą sprendimui dėl išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio priimti taip pat siekdamas didesnės nei 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išskaitos, turi privalomai kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organą. Taigi darbuotoją nuo didesnės, nei 6 jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio žalos atlyginimo apsaugo tik darbdavio pasiryžimas ir noras kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą. Šiuo aspektu tai, kad normoje nurodyta, jog išskaitos dydis negali būti viršytas ir tuo atveju, kai padaryta didelė žala, nieko nereiškia ir darbuotojo teisių labiau

¹¹⁸ T. Davulis yra Darbo kodekso projektą rengusios mokslininkų grupės vadovas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/vykdytojai/>>.

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-09-08, Nr. TTP-13 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/10029/2015%2009%2008%20tt%20posed%20protokol.pdf>, p. 4.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-07-28, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/9868/tt%202015-07-28%20prtkl.pdf>, p. 3.

neapsaugo, nes darbdavys galės kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organą ir vis tiek prisiteisti visą žalą.

Iš pažiūros neaiški tik viena situacija, ar, pagal siūlomą reguliavimą, darbdavys gali dalį žalos išskaityti pats ir kreiptis dėl likusios žalos dalies priteisimo? Galima rasti argumentų pagrįsti abi pozicijas. Iš vienos pusės – negali, nes, aiškinant normą lingvistiškai, tokio pasirinkimo įstatymas nenumato, todėl darbdavys yra įpareigojamas rinktis vieną iš dviejų savo teisių gynimo būdų – išskaityti žalą savarankiškai (taikyti savigyną) arba kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organą. Laikantis tokio aiškinimo, būtų įgyvendinama darbuotojo apsauga ryšium su išskaitų dydžiu. Iš kitos pusės – gali. Tai pagrįstų, pirmiausia, visiškos žalos atlyginimo principas (CK 6.251 str.) – žalą padaręs asmuo privalo atlyginti visą padarytą žalą, todėl suvaržius darbdavį ir neleidžiant jam kreiptis dėl likusios žalos dalies priteisimo būtų aiškiai pažeidžiamos jo teisės. Aiškinant normą, kaip draudžiančią kreiptis dėl likusios neišskaitytos dalies priteisimo, faktiškai būtų taikoma darbuotojo ribota atsakomybė, o būtent jos mokslininkai siekia atsisakyti, taigi toks aiškinimas prieštarautų reguliavimo tikslams, įstatymo leidėjo valiai¹²¹.

Galima daryti išvadą, jog DKp 153 straipsnyje numatytos normos dėl žalos išieškojimo tvarkos turi būti aiškinamos ir suprantamos kaip leidžiančios darbdaviui išskaityti dalį žalos iš darbuotojo darbo užmokesčio, o dėl likusios neišskaitytos dalies kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organą. Atitinkamai laikytina, jog išskaitos dydis neapsaugo darbuotojo. Taip pat pastebėtina tai, kad, lyginant su dabartiniu reguliavimu, DKp 151 straipsnis nenumato galimybės sustabdyti išieškojimą iš darbuotojo darbo užmokesčio, kai darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą, todėl siūloma žalos išieškojimo tvarka darbuotojui yra visiškai nepalanki. Manytina, kad didesnės darbuotojo apsaugos būtų galima pasiekti tuo atveju, jeigu būtų sumažinta išieškojimo iš darbuotojo darbo užmokesčio dydžio riba.

¹²¹ Pastaba – įstatymo leidėjo valia teisės doktrinoje suprantama, kaip teisės norminius aktus leidžiančio subjekto valia, tikrieji ketinimai, siekiai. Šiuo atveju omenyje turima Socialinio modelio kūrėjų valia ir tikrieji ketinimai.

Išvados

1. Tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu nėra priimta teisės aktų, konkrečiai reglamentuojančių materialinę atsakomybę arba bendresne prasme – žalos atlyginimą darbo teisėje. Vis dėlto, kai kurie tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai yra svarbūs reglamentuojant materialinę atsakomybę, juose galima rasti svarbių nuostatų bei imperatyvų, pirmiausia saugančių darbuotoją patyrusį žalą įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, darbdavio bankroto atveju, numatant darbdavio pareigą atlyginti žalą darbuotojui susižalojus nelaimingo atsitikimo darbe metu, ribojančių išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio dydį ir kita. Kita vertus, tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai nenumato taisyklių ryšium su žalos atlyginimu darbdaviui, palikdami žalos atlyginimą darbo teisėje reglamentuoti valstybių vidaus (nacionalinės) teisei.
2. Darbdavio materialinė atsakomybė, skirtingai nei darbuotojo, nėra ribojama, todėl darbdavys visais atvejais atsako visiškai, o tai nesudaro poreikio įstatyme nustatyti specialias žalos atlyginimo taisykles. Darbdavio materialinė atsakomybė dėl žalos, susijusios su darbuotojo sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo ar praradimo atsiradusios žalos atlyginimo darbo teisėje reglamentuojama neišsamiai, didžiąja dalimi blanketinėmis normomis. Darbdavio atžvilgiu taikant civilinę, o ne materialinę atsakomybę, galima ir būtų pasiekiami tų pačių tikslų bei rezultato – žala darbuotojui atlyginama visiškai. Atsižvelgiant į tai, nėra pagrindo įstatyme numatyti, jog šiais atvejais darbdaviui kyla materialinė atsakomybė, kadangi faktiškai kyla civilinė atsakomybė.
3. Nepaisant to, kad darbo teisė yra kodifikuota teisės šaka, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas nebuvo inkorporuotas į kodeksą. Šis įstatymas reglamentuoja itin siaurą darbo teisės institutą – delspinigių nustatymą darbo teisėje, todėl nėra pagrindo šį klausimą reglamentuoti atskiru įstatymu. Tikslinga Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo nuostatas atitinkamai perkelti į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.
4. Darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai neturėtų būti reglamentuojami įstatyme. Šių atvejų sąrašas yra viso labo pavyzdinis, neturi jokios lemiamos reikšmės taikant materialinę atsakomybę ir turi potencialą nepagrįstai varžyti

teismą taikant materialinę atsakomybę darbuotojui. Tikslingiau darbuotojo materialinės atsakomybės atvejų sąrašą palikti formuoti teismų praktikai.

5. Neturtinė žala darbdaviui juridiniam asmeniui gali būti padaroma tik pažeidžiant jo dalykinę reputaciją. Tuo tarpu neturtinės žalos darbdaviui fiziniam asmeniui atlyginimas yra problematiškas. Darytina išvada, jog darbdavys, nors ir būdamas fiziniu asmeniu, nėra lygiavertėje padėtyje su darbuotoju, nes jam neturtinė žala negali būti padaroma įprastais būdais, darbuotojui neatliekant ar tinkamai neatliekant savo darbo pareigų.
6. Teisės aktai įtvirtina darbdaviui atstovaujančio asmens (vadovo) statuso dualumą. Teismų praktikoje prieita išvados, jog bendrovės vadovas iš esmės veikia „vidiniuose“ ir „išoriniuose“ teisiniuose santykiuose. Tai lemia, jog bendrovės vadovas, veikdamas „vidiniuose“ santykiuose, yra prilyginamas darbuotojui, todėl jam turi būti taikoma materialinė atsakomybė. Vis dėlto bendrovės vadovas nėra lygus darbuotojui net ir veikdamas „vidiniuose“ teisiniuose santykiuose, todėl tikslingiau atsisakyti vadovo teisinio statuso dualumo ir teisės aktuose numatyti visišką vadovo atsakomybę pagal civilinę, o ne darbo teisę.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte siūlomas materialinės atsakomybės instituto atsisakymas bei žalos atlyginimo darbo teisėje reglamentavimo priartinimas civilinei atsakomybei vertintinas labiau teigiamai. Vis dėlto, atkreiptinas dėmesys į galimus probleminius aspektus. Skeptiškai vertintinas Socialinio modelio kūrėjų sumanymas atlyginant neturtinę žalą darbuotojui darbdavio atžvilgiu įtvirtinti „atgrasymo“ reikalavimą. Tokiu būdu teismui kuriama pareiga priteisti didesnę neturtinę žalą darbuotojui, dėl to kyla grėsmė pažeisti darbo teisinio santykio šalių interesų pusiausvyrą darbdavio nenaudai. Taip pat kritiškai vertintinas išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio dydis, kaip sukuriantis pagrindą darbdaviams nesikreipti į darbo ginčų nagrinėjimo organus ir tokiu būdu netaikyti kodekso projekte įtvirtintų atlygintinos žalos dydžio nustatymo kriterijų.

Šaltinių sąrašas

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992-11-30, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569;
4. Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996-03-06, Nr. 20-521;
5. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas, Valstybės žinios, 1997-07-16, Nr. 67-1656;
6. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 1999-12-29, Nr. 110-3207;
7. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, Valstybės žinios, 2001-04-11, Nr. 31-1010;
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170;
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003-05-30, Nr. 52-2326.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290;
2. 1996 m. Europos socialinė chartija, Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704;
3. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos, Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704;
4. 1925 m. TDO konvencija Nr. 19 „Dėl darbuotojų piliečių ir darbuotojų užsieniečių lygiateisiškumo mokant darbuotojams skirtas kompensacijas įvykus nelaimingiems atsitikimams“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/public/uploads/1682_tdo-19-konvencija-final.doc>;

5. 1925 m. TDO konvencija Nr. 17 „Dėl kompensacijų darbuotojams nelaimingų atsitikimų atveju“ (Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312162:NO>;
6. 1925 m. birželio 10 d. TDO rekomendacija Nr. 23 „Dėl kompensacijų darbuotojams“ (Workmen's Compensation (Jurisdiction) Recommendation, 1925 (No. 23)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312361:NO>.
7. 1949 m. liepos 1 d. TDO rekomendacija Nr. 85 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ (Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO>;
8. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO>;
9. 1993 m. birželio 22 d. TDO rekomendacija Nr. 181 „Dėl didelių pramoninių avarijų prevencijos“ (Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312519:NO>;
10. 1993 m. TDO konvencija Nr. 174 „Dėl didelių pramoninių avarijų prevencijos“ (Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312319:NO>;
11. 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“, Valstybės žinios, 1996-04-05, Nr. 31-768;
12. 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje“, specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05

- tomas 001 p. 35 – 82 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31971R1408>>;
13. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“, specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 004 p. 98 – 103 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:32001L0023>>;
14. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“, Specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 001 p. 349 – 357 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31989L0391>>.

Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS, A., MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998;
2. ABRAMAVIČIUS, A., et al. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
3. BAGDANSKIS, T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 74-84;
4. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
5. BAGDANSKIS, T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 102-123;
6. BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas*, Vilnius: Justitia, 2003;
7. BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinė ir mokslinė literatūros leidykla, 1964;
8. BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 164-168;
9. BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004;

10. CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*. Vilnius: Justitia, 2008;
11. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
12. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2001;
13. GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007;
14. LANKAUSKAS, M. Teisės aktų kodifikavimo prielaidos Lietuvoje. *Teisės problemos*. 2011, Nr.4 (74), p. 52-98;
15. MACIJAUSKIENĖ, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 81-88;
16. NEKRAŠAS, V. *Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1984;
17. NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 98-105;
18. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005;
19. RAVLUŠEVIČIUS, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2007, 5(95), p. 32-38;
20. SPRUOGIS, E. *Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: MES, 2012;
21. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2014;
22. VANCEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
23. VERIKAS, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 61-68;
24. VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 11 (89), p. 63-69.

Elektroniniai dokumentai:

1. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelio-ataskaita.pdf>;
2. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo

- įstatymo projekto, 2015-09-09, XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/4f4ece7056cc11e5a9129f08109b20ec?positionInSearchResults=80&searchModelUUID=2f867a6d-d6b1-4a9d-a532-77a9dff747a0>>;
3. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-07-28, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/9868/tt%202015-07-28%20prtkl.pdf>;
 4. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-09-08, Nr. TTP-13 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/10029/2015%2009%2008%20tt%20posed%20protokol.pdf>;
 5. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas, 2015-09-28, Nr. TTP-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/download/10219/tt%202015-09-28%20prtkl..pdf>;
 6. Pasiūlymas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui, 2015-11-02, Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/37622f90817011e59a1ed226d1cbceb5?positionInSearchResults=67&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>>;
 7. Pasiūlymas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui, 2015-11-09, Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7721bd4286c411e5bca4ce385a9b7048?positionInSearchResults=26&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>>.

Teismų sprendimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas, Nr. 24/2000;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. AB „Snoro garantas“*, Nr. 3K-3-880/2002;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas,

- reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. B. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyrius*, Nr. 3K-7-1115/2003;
 5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *T. K. v. Vilniaus miesto savivaldybė ir kiti*, Nr. 3K-3-103/2005;
 6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“*, Nr. 3K-3-169/2006;
 7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, Nr. 3K-3-82/2008;
 8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“*, Nr. 3K-3-400/2008;
 9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. ir V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-476/2008;
 10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. I. D.*, Nr. 3K-3-446/2009;
 11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *G. Š. v. UAB „Yaaki Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009;
 12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 27 d. nutartį civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“*, Nr. 3K-3-153/2009;
 13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas*, Nr. 3K-3-416/2009;
 14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009;
 15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. V. II*, Nr. 3K-3-545/2010;

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R.*, Nr. 3K-3-47/2011;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 27 d. nutartį civilinėje byloje *V. B. v. KUB „Gintarinis vairas“*, Nr. 3K-3-296/2011;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *A.G. v. UAB „Gilova“*, Nr. 3K-3-36/2012;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 30 d. nutartį civilinėje byloje *A. D. v. Vilkijs žemės ūkio mokykla*, Nr. 3K-3-533/2012;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 21 d. nutartį civilinėje byloje *UAB „Mitnija“ v. V. J.*, Nr. 3K-3-595/2012;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 16 d. nutartį civilinėje byloje *D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-115/2013;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. gegužės 7 d. nutartį civilinėje byloje *V. L. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-285/2013;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. spalio 9 d. nutartį civilinėje byloje *A. R. v. UAB „Šiaulių plentas“, UAB „Viltis“*, Nr. 3K-3-473/2013;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga*, 3K-3-170/2014;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. VĮ „Turto bankas“*, Nr. 3K-3-262-687/2015;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *B. D. v. M. T.*, Nr. 3K-7-328-248/2015;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kubilias transportas“ v. S. P.*, 3K-3-605-313/2015;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. VĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras“*, Nr. 3K-3-37-469/2016;

Travaux preparatoires:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, projekto reg. Nr. XIIP-3234 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=81&searchModelUUID=37893dd2-68da-4cf5-8c21-ed9ae0b0e4d9>.

Santrauka (lietuvių kalba)

Materialinės atsakomybės darbo teisėje teisinis reglamentavimas

Materialinės atsakomybės tikslas – kompensuoti darbo teisinio santykio šalių patirtą žalą išlaikant šalių teisinių ir pareigų pusiausvyrą. Istoriskai susiklostė taip, jog materialinė atsakomybė Lietuvos Respublikos darbo teisėje pirmiausia siejama su darbuotojo darbdaviui padarytos žalos atlyginimu bei atlygintinos žalos dydžio ribojimu. Tačiau reikia nepamiršti, kad materialinė atsakomybė kyla ir darbdaviui.

Darbe analizuojami materialinę atsakomybę reglamentuojantys tarptautinės, Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktai. Daug dėmesio skiriama probleminiams darbdavio materialinės atsakomybės klausimams. Aptariami ir kritiškai vertinami įstatyme įtvirtinti darbdavio materialinės atsakomybės pagrindai ir jų taikymas, neturtinės žalos atlyginimo darbdaviui bei bendrovės vadovo materialinės atsakomybės klausimai. Taip pat darbe analizuojamas Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio kūrėjų parengtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, aptariami galimi probleminiai reglamentavimo aspektai.

Raktiniai žodžiai: *materialinė atsakomybė, materialinės atsakomybės reglamentavimas, darbdavio materialinė atsakomybė, darbo santykiai*

Summary (anglų kalba)

Legal Regulation of Material Liability in Labour Law

Purpose of Material Liability is to compensate any damage which was inflicted respectably upon employee or employer without violating their rights and obligations. Historically, Material Liability in Lithuanian Labour Law is rather associated with Material Liability of employee, compensation to the employer and remunerated amount of damage limitation. In this respect, it is obligatory to allude Material Liability of employer as well.

The objective of this thesis is to analyze international, EU and national law regarding the Material Liability in Lithuania. This thesis focuses on problems of Material Liability of employer, addressing cases of employer's liability, awarding of moral damage and heads of the company (directors) liability issues. This thesis also analyzes the new Lithuanian Labour Codex introduced by developers of Labour relations and social insurance legal-administrative model.

Keywords: *Material Liability, regulation of Material Liability, Material Liability of employer, labour relations*