

## **Darbuotojų materialinės atsakomybės raida ir tobulinimo perspektyvos Lietuvoje**

Mykolo Romerio universitetas

Darbo teisės ir socialinės saugos katedra

Docentas Dr. Tomas Bagdanskis

Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius

(8 5) 2714 633

t.bagdanskis@mruni.eu

Darbo teisės reforma Lietuvoje išsiskyrė tuo, kad ji vyko dviem etapais. Pirmajam etapui būdinga tai, kad nedelsiant po nepriklausomybės atkūrimo buvo priimti pavieniai įstatymai, reguliuojantys visuomeninius darbo santykius. Antrasis etapas pasibaigė naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau tekste – DK) priėmimu ir įsigaliojimu nuo 2003 m. sausio 1 d.<sup>1</sup> Darbo teisės reforma neišvengiamai lėmė žalos atlyginimo reguliavimo pokyčius. Reikia pažymėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pagrindinis, bet ne vienintelis šaltinis, reglamentuojantis žalos atlyginimo klausimus tarp darbo santykių subjektų. Atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, reglamentavimui didelės įtakos turėjo civilinės teisės reforma, kuri mūsų nagrinėjamos temos aspektu sietina su naujojo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso įsigaliojimu nuo 2001 m. liepos 1 d.<sup>2</sup> Naujasis DK įstatymo lygmeniu sistemiškai įtvirtino materialinės atsakomybės institutą, kuris apima tiek darbdavio materialinę atsakomybę darbuotojui, tiek darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui. Prieš Darbo kodekso įsigaliojimą galiojęs 1972 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas<sup>3</sup> reglamentavo tik materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę, pačios materialinės atsakomybės sampratos apibrėžimą palikdamas teisės doktrinai ir teismų praktikai. DK nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos, pagrindiniai materialinės atsakomybės taikymo principai, įvestas visiškai naujas pažeistų teisių gynimo būdas – teisė reikalauti neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo. Nuo DK įsigaliojimo mokslinėje literatūroje DK normos, reglamentuojančios materialinę atsakomybę darbo teisiniuose santykiuose nebuvo plačiau tyrinėtos. Mokslinėse publikacijose buvo analizuoti kai kurie materialinės atsakomybės aspektai. Juos nagrinėjo prof. I. Nekrošius, doc. R. Macijauskienė, doc. V. Nekrašas, doc. V. Tiažkijus, dr. J. Maculevičius, dr. A. Verikas. Praėjus daugiau kaip septyneriems metams po DK įsigaliojimo, galime konstatuoti, kad aiškinant ir taikant Darbo kodekso nuostatas tiek praktikoje, tiek teorijoje iškyla problemų. Atsižvelgiant į tai, tyrimo tikslas – aptarti, kas lemia darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo specifiškumą, darbo įstatymų raidą, praktikoje kylančias problemas bei galimas DK

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002m. Nr. 64 – 2569.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. (KODEKSAS) // Valstybės žinios. 2000, Nr.74-2262.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18–137.

normų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, tobulinimo perspektyvas, suformuluoti ir pateikti rekomendacijas dėl DK normų pakeitimo.

Materialinė atsakomybė teisinėje literatūroje apibūdinama kaip darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareiga atlyginti žalą, atsiradusią jiems pažeidus darbo pareigas. Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka atsirado, reglamentavus darbo jėgos panaudojimą, o tai lėmė ir atsakomybės už žalą, susijusios su darbo santykiais, specifinį reglamentavimą. Vienose valstybėse darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareiga atlyginti žalą reglamentuojama specialiomis teisės normomis (pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje), kitose valstybėse darbdavių ir darbuotojų atsakomybės už padarytą žalą atlyginimo ypatumai nustatyti teismų praktikoje ir teisės doktrinoje (pavyzdžiui, Prancūzijoje<sup>4</sup>), tačiau abiem atvejais numatant pagrindą išskirti materialinę atsakomybę kaip savarankišką teisinės atsakomybės rūšį. Specialių žalos atlyginimui taikytinų taisyklių nustatymas gali būti siejamas įvairiais aspektais, kurie atitinkamai vertintini kaip labiau arba mažiau pagrįsti. Teisės doktrinoje plėtojamoms skirtingoms teorijoms, pagrindžiančioms materialinės atsakomybės specifiskumą.

#### ***Darbuotojų turtinės atsakomybės specifiskumo pagrindimas***

Anot darbo teisės mokslininkų K. Slapnicar, M. Reuter<sup>5</sup>, W. Rother<sup>6</sup>, C.H. Gablenz<sup>7</sup>, darbo santykių pobūdis lemia materialinės atsakomybės specifiskumą. Darbuotojo pareiga atlikti veiksmus neapsiriboja pavieniais veiksmais, o yra darbo sutarties galiojimo metu atliekamų veiksmų visuma. Minėtų autorių nuomone, pavienės darbuotojų klaidos, daromos atliekant darbo sutartimi sulgytą nuolatinio pobūdžio darbą, nėra laikytinos visiškai nenormaliu dalyku. Šiuo atžvilgiu svarbu vertinti, kaip apskritai atliekamas darbas, nustatyti darbo kokybę. Apie darbuotojo kaltumą dėl padarytos klaidos galima kalbėti tada, kai atsižvelgiant į aplinkybes, tai galima būtų traktuoti kaip netinkamai atliktą darbą, tuo tarpu nedidelės klaidos padarymas negali nulemti darbo kokybės įvertinimo apskritai. Autorių K. Slapnicar ir M. Reuter nuomone, darbo procesui būdingos darbuotojų klaidos, ir tai traktuotina kaip suprantamas dalykas, todėl darbuotojui dėl padarytos klaidos turtines pretenzijas reikšti būtų nelogiška. Darbuotojo atžvilgiu tai būtų socialiai nepateisinama rizika<sup>8</sup>. Todėl minėti autoriai teigia, kad egzistuoja tam tikra protinga riba, kai darbuotojas neturi būti atsakingas arba nėra traukiamas turtinės atsakomybės dėl pažeidimo mažareikšmiškumo.

Mokslininkas W. Scheuerle žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių, atlyginimo taisyklių specifiskumą bando pagrįsti ypatingu darbuotojo aplaidumu. Jo nuomone, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų klaidų darymas yra neišvengiamas ir suprantamas dalykas, reikia įvesti specialią

---

<sup>4</sup> Touati Jean-Jacques. Licenciement pour motif personnel. Elements de jurisprudence. a jour au 11 mars 2002. Editions du Juris-Classeur, 2002.

<sup>5</sup> Slapnicar K., Reuter M. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich: AuR, 1986. P. 257.

<sup>6</sup> Rother W. Haftungsbeschränkung im Schadensrecht: München, Berlin, 1965. P. 265.

<sup>7</sup> Gablenz C.H. Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter: München, 1983. P.57.

<sup>8</sup> Slapnicar K., Reuter M. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich: AuR, 1986. P. 257.

aplaidumo darbo teisiniuose santykiuose sąvoką<sup>9</sup>. Kitų autorių nuomone, specifinė aplaidumo sąvoka turi būti taikoma ypatingiems darbo kaip nuolatinio pobūdžio prievolinių santykių reikalavimams<sup>10</sup>. Nebegalima kalbėti apie darbuotojo atleidimą nuo atsakomybės, jei žalos padarymo atveju dažneja arba jei padarytos žalos dydis viršija įprastas normas. E. Steindorffo nuomone<sup>11</sup>, darbo sutartys turi būti sudaromos taip, kad bendru sutarimu darbuotojas savo darbdaviui neatsako esant nedideliam neatsargumui, o esant kitoms kaltės formoms jo atsakomybė ribojama arba žala atlyginama visiškai.

G. Kuchenhoffas ir E. Steindorffas<sup>12</sup> ribotą darbuotojo atsakomybę pagrindžia darbdavio plačiai suvokiama pareiga rūpintis darbuotoju. Jų nuomone, darbo santykiuose svarbi ne tik vienos darbo santykio šalies – darbuotojo – jam pavesto darbo atlikimo pareiga, bei kitos šalies – darbdavio darbo užmokesčio mokėjimo pareiga, bet ir tai, kad abi šalys tampa susijusios platesnės apimties santykiais. Darbo teisė gina ne tik darbuotojo asmenines teises. Darbo santykiai savo pobūdžiu yra ne tik privatūs sutartiniai, bet ir visuomeniniai santykiai<sup>13</sup>. Šiuo požiūriu darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui, o darbdavys yra įsipareigojęs sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatiniam ir ilgalaikiam darbui sąlygas. Minėti autoriai mano, kad bendrai darbdavio rūpinimosi darbuotoju pareigai būtų prieštaraujama, jeigu darbdavys darbuotojui reikštų pretenzijas dėl žalos atlyginimo, nors žala buvo padaryta dėl to, kad darbuotojui pavestas darbas buvo specifinis ir pavojingas. Tai yra tokie atvejai, kai darbuotojas gali netinkamai atlikti darbą, bet jis dėl to nebus atsakingas. Iš to išplaukia konkretus darbdavio įsipareigojimas nereikalauti, kad darbuotojas atlygintų padarytą žalą.

Pasak autorių K. Langenbucherio ir H. Wohlgenutho<sup>14</sup> darbuotojų atsakomybės dydį lemia rizikos pasidalijimas darbo santykiuose tarp darbdavio ir darbuotojo. Darbdavys samdo darbuotojus, kurie dirba jo interesais ir valdo visą darbo organizavimo ir gamybos procesą. Darbdavys turi visais atvejais prisiimti riziką, kai dėl darbuotojo veiksmų yra padaroma žala. Darbdavio veiksmai turi didelės įtakos visam darbo procesui, jais galima valdyti riziką ir sumažinti galimybę kilti neigiamiems padariniams.

Gamybinės veiklos sukeliama rizika turi būti traktuojama kaip darbo organizavimo sukelta rizika<sup>15</sup>. Situacija, kai darbuotojas atlikdamas darbą gali sukelti žalą, gali būti palyginama su situacija, kai sugenda darbo įrenginys ir dėl to atsiranda žala. Tokiu atveju atsakomybė turi tekti

---

<sup>9</sup> Scheuerle W. Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches. RdA, 1958. P.253.

<sup>10</sup> Dersch H. Arbeitnehmerhaftung bei gefahrgeneigter Arbeit: BB, 1956. P.501; Steindorff E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer: JZ, 1959. P.5; Denecke J. Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers: RdA, 1952. P.212.

<sup>11</sup> Steindorff E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer: JZ, 1959, P.5.

<sup>12</sup> Kuchenhoff G. Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis: AuR, 1969, P.12.

<sup>13</sup> Steindorff E. Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schaden: AuR, 1966, P.66.

<sup>14</sup> Langenbucher K. Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich: ZfA, 1997. P.527; Wohlgenuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910.

<sup>15</sup> Gamillscheg F., Hanau P. Die Haftung des Arbeitnehmers: 2. Auflage, Karlsruhe, 1974, P.46; Wohlgenuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910.

darbdaviui. Žinoma, reikia turėti galvoje, kad rizika gali būti priskirta darbdaviui dėl to, kad jis, valdydamas visą gamybą, nepasirūpina tinkamu prietaisų funkcionavimu. Tuo tarpu darbuotojas, kuris neturi teisės organizuoti darbą, neturi būti atsakingas už žalos atsiradimą, nes jis dirba tokiomis aplinkybėmis, kokios yra, ir žalos atsiradimas pasidaro neišvengiamas<sup>16</sup>. Minėtų autorių nuomone, pavojingas darbas, t.y. kai egzistuoja žalos atsiradimo rizika, yra traktuojamas kaip darbuotojo atleidimo nuo atsakomybės ar sumažinimo pagrindas. Be to, siūloma įvertinti ir psichologinę darbuotojo būseną, susijusią su didele atsakomybe, jei darbuotojas savo veiksmais sukeltų žalą. Taigi darytina išvada, kad sudarant darbo sutartį darbdavys įsipareigoja mokėti atlyginimą darbuotojui net ir tuo atveju, kai darbuotojo darbe pasitaiko klaidų. Laikoma, kad dėl tokių klaidų neteisinga būtų mažinti darbuotojo darbo užmokestį.

Darbuotojo ribotą atsakomybę siejant su gamybinės rizikos priskyrimu darbdaviui reikia numatyti galimybę apsidrausti nuo tokio pobūdžio rizikos. Būtent darbdavio galimybė draustis byloja apie tai, kad gamybinė rizika turi būti priskiriama darbdaviui, tačiau tai neturėtų būti darbdaviui prievolė. Jis turėtų draustis savo noru, o neapsidraudus visos gamybinės rizikos pasekmės tektų darbdaviui. Darbuotojas tokiu atveju neturėtų atsakyti. Žinoma, draudimas susijęs su tam tikromis papildomomis išlaidomis, tačiau šias išlaidas darbdavys gali įvertinti parduodamas savo teikiamas paslaugas ar prekes.

F. Gamillschegas specifines darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui atsakomybės nustatymo taisykles analizuoja organizuojamos veiklos gaunamo pelno ar patiriamų nuostolių aspektu. Darbdavys gauna pelno dėl to, kad darbuotojas pas jį dirba. F. Gamillschegas mano, kad pareiga atlyginti visą dėl darbuotojo veiksmų kilusią žalą neturėtų tekti darbuotojui. Darbdavys turėtų prisiimti riziką, kad jo veikla gali būti nuostolinga, todėl akceptuoti ir nuostolių atsiradimą bei atlyginti darbuotojo padarytą žalą<sup>17</sup>.

G. Kobler ir W. Kohte nuomone<sup>18</sup>, iš darbo santykių kylanti griežtesnės darbdavio atsakomybės forma ir rizikos dėl žalos atsiradimo priskyrimas darbdaviui sietinas su tuo, kad darbdavys yra darbo proceso iniciatorius. Ši pozicija grindžiama tuo, kad darbdavys organizuoja darbą ir būtent tai lemia jo griežtesnę atsakomybę, nes darbdavys gali imtis maksimalių saugos priemonių. G. Kobler mano, kad darbo organizavimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis žalos atsiradimą, o kadangi darbuotojas nėra darbo iniciatorius, yra teisinga, kad darbo procese atsiradę neigiami padariniai priskiriami darbdaviui.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad kai kurių autorių nuomone, darbuotojų atsakomybės ribojimas šiandien yra kaip paprotinis principas, dėl kurio niekas nesiginčija, kaip niekas nesiginčija ir

---

<sup>16</sup> Gamillscheg F. Referat anlässlich des 45. Juristentages: 45. DJT, 1964, Bd. II, P.618; Langenbucher K. Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich: ZfA, 1997. P.539.

<sup>17</sup> Gamillscheg F., Hanau P. Die Haftung des Arbeitnehmers: 2. Auflage, Karlsruhe, 1974, P.46; Wohlgemuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910.

<sup>18</sup> Kobler G. Betriebsgefahr und Freistellungsanspruch; RdA 1970, P. 97-98.; Kohte W. Arbeitnehmerhaftung bei arbeitsbedingter Übermüdung, DB 1982, P. 1617.

dėl to, kad darbuotojo atsakomybė visais atvejais neturi būti visiška<sup>19</sup>. Mūsų nuomone, darbuotojų atsakomybės ribojimą grįsti nusistovėjusia tvarka negalima, nes šiuolaikiniai dinamiški rinkos santykiai, naujos technologijos verčia keisti teisinį reguliavimą, todėl tie principai, kurie tiko anksčiau, negali būti taikomi šiandien.

G. Von Hoyningen – Huene'as darbuotojų atsakomybės ribojimą grindžia darbuotojo ribotų ekonominių išteklių teorija<sup>20</sup>. Darbuotojo atsakomybė turi būti siejama su jo atlyginimo dydžiu. Jei atlyginimas yra daug mažesnis negu atlygintinos žalos dydis, darbuotojui žalos atlyginimas taps sunkiai pakeliama ilgalaikė našta. Be to, turi būti atsižvelgiama ir į tai, kad pateikus reikalavimus dėl žalos atlyginimo, darbuotojas vėliau gaus tik nedidelę uždarbio dalį, todėl mažes darbuotojo motyvacija ir jis nebenorės dirbti šio darbo. G. Von Hoyningen-Huene'o nuomone, darbuotojui negali būti pareikšti tokio dydžio reikalavimai atlyginti žalą, kurie jį materialiai sužlugdytų, dėl to pretenzijoms dėl žalos atlyginimo, kurių dydis viršija tam tikrą nustatytą dydį, turi būti užkirstas kelias arba jos turi būti apribotos.

Vertindami pateiktas nuomones ir teorijas dėl atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, taikymo, galime konstatuoti, kad nepaisant visų nuomonių skirtingumo, yra laikoma, kad darbuotojo atsakomybė už žalą, susijusią su darbo santykiais, turi būti ribojama. Remiantis minėtomis nuomonėmis galima suprasti, kokiomis pagrindinėmis nuostatomis grindžiama darbuotojo ribota atsakomybė darbdaviui, taip pat darbuotojo atsakomybės ribojimas, kai darbuotojas, dirbdamas darbdavio naudai, padaro žalą tretiesiems asmenims. Išnagrinėjus įvairias teorijas įtikinamiausia atrodo pozicija, kad darbdavys, perduodamas savo darbuotojui atitinkamas pareigas, negali perduoti visiškos atsakomybės už darbuotojo padaromą žalą. Darbdavys negali atsiriboti nuo gamybinės rizikos, nes jis yra darbo organizatorius. Atlyginant žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių, kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama kaltė, kaltojo asmens turinės galimybės atlyginti žalą, tam kad būtų įgyvendintas teisingumas, nes darbo santykiai turi didelę socialinę reikšmę. Remdamiesi tuo, kas išdėstyta, galime konstatuoti, kad iš darbo santykių kylanti materialinė atsakomybė turi būti reglamentuojama taikant specialias taisykles, o šių žalos atlyginimo santykių reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą.

Kaip pagrindiniai veiksniai, lemiantys materialinės atsakomybės pagrindimą, išskirtini šie: darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; darbo santykiuose darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymais siekiama riboti darbdavio reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; darbuotojui darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą

---

<sup>19</sup> Otto H. Ist es erforderlich, die Verteilung des Schadensrisikos bei unselbständiger Arbeit neu zu ordnen: Gutachten E zum 56. DJT, 1986, Band I, E 86; Canaris C.W. Risikohaftung bei schdengeneigter Tätigkeit in fremdem Interesse: RdA, 1966, P.46.

<sup>20</sup> Von Hoyningen-Huene G. Die Haftungseinschränkung des Arbeitnehmers: BB, 1989, P.1894.

žalą darbuotojui būtų per didelė našta; nuolatinis darbo procesas, darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiajam asmeniui tam tikrais atvejais sunku išvengti žalos padarymo.

### ***Darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas tarpukario laikotarpiu (1918-1940)***

Tarpukariu darbuotojų atsakomybę reguliavusiu teisės šaltiniu buvo įstatymai, kurie perimti iš svetimų teisės sistemų.

Pagrindiniu, numatytu darbo santykiams reguliuoti, rusų įstatymu tuomet buvo laikomi asmens samdai skirti Sąvado X tomo 1 dalies, pavadintos Civilinių įstatymų rinkiniu, 2201-2239 straipsniai. Be to, lietuviškoje Užnemunėje liko čia prieš karą galiojęs 1804 m. Prancūzų civilinis (Napoleono) kodeksas, kuriame samdos teisiniam reguliavimui buvo skirtas 1780 straipsnis („Apie tarnų ir darbininkų samdą“), su jam skirtais priedais<sup>21</sup> (labai nedideliame teritorijos lopinėlyje – dar ir Kuršo gubernijoje galioję įstatymai; apie autonominiame Klaipėdos krašte galiojusius įstatymus šiame straipsnyje nekalbama).<sup>22</sup>

Tarpukario pabaigoje buvo priimti įstatymai, reglamentavę darbuotojų apsaugą nuo nelaimingų atsitikimų, kartu apsaugantys ir darbuotojų, kurie padaro dirbdami žalą kitiems darbuotojams, interesus: 1936 m. paskelbtas Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas<sup>23</sup>. Nukentėjusių nuo nelaimingų atsitikimų darbe žemės ūkio dabininkų aprūpinimui buvo skirtas Seimo 1938 m. priimtas įstatymas<sup>24</sup>.

Rusijos 1906 m. įstatyme buvo numatytas darbuotojų atsakomybės ribojimas. Įstatymas numatė, kad darbuotojai atsako tik trimis atvejais: kai negalima ištaisyti darbo broko; už pravaikštą; už darbo drausmės pažeidimą. Išieškojimas tokiu atveju iš darbuotojo negalėjo viršyti 1/3 darbo užmokesčio. Jeigu išieškojimas viršydavo nurodytą sumą, tokį darbuotoją galima buvo atleisti (148-149 str.)

Taigi tai buvo pagrindas tolesniam reglamentavimui, kuris gynė darbuotoją, ribojant darbuotojo atsakomybę.

### ***Darbuotojų materialinės atsakomybės taikymas pagal senąjį Darbo įstatymų kodeksą (DĮK) ir pagal naująjį Darbo kodeksą (DK)***

---

<sup>21</sup> Шенвиц, Ф. *Гражданские законы Царства Польского*. Каунас, 1930, с. 635-638.

<sup>22</sup> Mindaugas Maksimaitis. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918-1940./ Шенвиц, Ф. *Гражданские законы Царства Польского*. Каунас, 1930, с. 635-638.

<sup>23</sup> Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas. *Vyriausybės žinios*, 1936, Nr. 531/3684.

<sup>24</sup> Nukentėjusiųjų nuo nelaimingų atsitikimų dirbančiųjų žemės ūkiuose aprūpinimo įstatymas. *Vyriausybės žinios*, 1938, Nr. 626/4476

Materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos: 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Pirmosios keturios sąlygos teismų praktikoje<sup>25</sup> ir teisės doktrinoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, o materialinę atsakomybę individualizuojančiomis sąlygomis pripažįstama tai, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis yra susiję darbo santykiais žalos padarymo metu ir žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Šios dvi specifinės sąlygos lemia žalos atlyginimo darbo teisėje ypatumus. Be to, kitoms materialinės atsakomybės sąlygoms, atsižvelgiant į materialinės atsakomybės prigimtį, būdingi jų taikymo ypatumai. Materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais. Vienas iš materialinės atsakomybės skiriamųjų požymių – tai specifiniai darbo teisės subjektai: darbuotojas ir darbdavys. Materialinė atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis: darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui ir darbdavio materialinė atsakomybė darbuotojui. Toks materialinės atsakomybės skirstymas turi esminę reikšmę, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės. Minėtu aspektu išskiriant materialinės atsakomybės rūšis, reikia pabrėžti, kad materialinės atsakomybės samprata Lietuvoje iki naujojo DK įsigaliojimo buvo daugiau siejama su darbuotojo atsakomybe darbdaviui. Tą taip pat patvirtina tiek prieš įsigaliojant naujajam DK buvęs reglamentavimas, tiek ir bei teismų praktikoje vartojamos formuluotės. Pavyzdžiui, nagrinėdamas civilinėje civilinė byloje Nr. 3K-3-825/2001 m. LAT, nagrinėdamas bylą dėl saugos darbe norminių aktų pažeidimo, sukėlusio nukentėjusiojo darbuotojo mirtį, LAT vartoja „darbdavio civilinės atsakomybės“, o ne „darbdavio materialinės atsakomybės“ sąvoką<sup>26</sup>.

Naujojo DK komentare nurodyta, kad kaltė, kaip ir kitos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius<sup>27</sup>. Taigi galime daryti išvadą, kad DK komentaro autoriai kaltę, kaip materialinės atsakomybės sąlygą, suvokia kaip teisės pažeidėjo psichinį santykį su savo veika, priešinga teisei. Tokiu atveju, taikant materialinę atsakomybę, reikėtų nustatyti ne tik asmens suvokimą, kad jo elgesys yra priešingas teisei, bet ir suvokimą tų pasekmių, kurios gali dėl tokio elgesio atsirasti. Pažymėtina, kad pagal DĮK kaltė buvo suprantama subjektyviai: tyčinė kaltė – darbuotojas suvokia, kad tam tikri jo veiksmai ar neveikimas sukels tam tikrą žalą, ir to siekia arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti; neatsargumas – tai tokia kaltės forma, kai darbuotojas suvokia, kad

---

<sup>25</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 01 08 nut. civ. b. *UAB „Osviris“ v. R. M.*, Nr. 3K-7-2/2004.

<sup>26</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 09 19 nut. civ. b. *B. J. K. v. Kėdainių Krakių ŽŪB*, Nr. 3K-3-825/2001 m.

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 09 19 nut. civ. b. *B. J. K. v. Kėdainių Krakių ŽŪB*, Nr. 3K-3-825/2001 m.

dėl jo veiksmų ar neveikimo gali kilti žala, tačiau mano, kad šiuo atveju tai neatsitiks, arba tokios žalos atsiradimo grėsmės nesuvokia, tačiau privalo ir gali ją suvokti<sup>28</sup>. Šiuo atveju, mūsų nuomone, kaltei nustatyti reikia vadovautis Civilinio kodekso įtvirtinta kaltės samprata.

Tiek pagal galiojusį Darbo įstatymų kodeksą, tiek pagal galiojantį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbuotojų materialinė atsakomybė yra skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotą ir visišką<sup>29</sup>. Ribotoji materialinė atsakomybė taip vadinama todėl, kad norminiai aktai jos maksimalų dydį sieja su tam tikra darbuotojo gaunamo uždarbio riba. Ribota materialinė atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės. Visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais. Materialinei atsakomybei būdinga darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, kai taikant šią atsakomybę siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus. Tuo ir grindžiamas darbuotojų atsakomybės ribojimas.

### ***Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė***

Lietuvoje ribota materialinė atsakomybė suprantama kaip atsakomybė, kurios dydis ribojamas tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu. Užsienio valstybių praktika šiuo aspektu nevienoda. Ribota darbuotojų materialinė atsakomybė skirtingose valstybėse reguliuojama įvairiais būdais: 1) nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį; 2) ribotą atsakomybę taikant visais atvejais, išskyrus darbuotojo tyčią arba didelį neatsargumą; 3) ribotą atsakomybę numatant kolektyvinėse sutartyse; 4) ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio dydį<sup>30</sup>.

Dabar galiojantis DK numato dviejų rūšių ribotą materialinę atsakomybę:

- materialinę atsakomybę iki 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 254 straipsnis), – bendroji taisyklė;
- materialinę atsakomybę iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 85 straipsnio 3 dalis), – tokia atsakomybė gali būti taikoma įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje numatyta dviejų rūšių materialinė atsakomybė, kyla klausimas, kas lemia tokių rūšių skyrimą?

Lyginant DĮK ir DK, normas reglamentuojančias darbuotojų materialinę atsakomybę, darytina išvada, kad naujo DK rengėjai perėmė iš DĮK nemažai analogiškų darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo principų, kaip antai: DĮK 143, 144, 248 str. įtvirtinta ribotą darbuotojų atsakomybę, siejant tai su vidutinio mėnesinio darbo užmokesčiu. Kaip bendras principas įtvirtinta

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Autorių kolektyvas Nekrošius I., Nekrašas V. ir kt. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397.

<sup>29</sup> Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis. 1988. P. 227, 393.

<sup>30</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – Москва: Дело, 1999. P. 185.



taisyklė, kad darbuotojai už žalą atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne daugiau kaip savo vidutinio mėnesinio uždarbio (143 str.). Pareigūnui, kaltam dėl neteisėto atleidimo iš darbo, taikoma didesnė atsakomybė, tačiau žalos atlyginimas negali viršyti trijų mėnesinių pareigūno algų (248 str.). Kaip matyti pagal DK materialinė atsakomybė iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių taikoma tam tikriems asmenims: įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams. Pareigūno samprata numatyta DK 24 straipsnyje: „Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams.“ Antra, šie asmenys atsako, jeigu dėl jų kaltės kilo streikas arba jie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, arba pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio nuostatas. DK 83 straipsnis nustato darbdaviui draudžiamus atlikti veiksmus paskelbus streiką. Taigi didesnės materialinės atsakomybės nustatymas sietinas su tuo, kad darbuotojų streikas lemia didesnės žalos darbdaviui atsiradimą, todėl logiškai didinama ir darbuotojų atsakomybė. V. Nekrašo nuomone, tai sietina su šiurkščiu darbo įstatymų pažeidimu<sup>31</sup>.

Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala skirstoma į tiesioginę – realią žalą ir netiesioginę žalą – negautos pajamos. Darbo kodeksas nustato, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos (DK 257 str. 1 d.). Tokiu reglamentavimu praplėstos darbuotojų atsakomybės ribos, nes pagal DK darbuotojai už žalą atsakė materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu. Tiesioginė (tikroji) žala – turto netekimas, turto vertės sumažėjimas, išlaidos, turėtos dėl turto atkūrimo ar naujo įgijimo<sup>32</sup>. Tiesioginė žala yra neteisėtų veiksmų tiesioginis rezultatas, kuris dažniausiai atsiranda iš karto, tiesiogiai veikiant objektą. Pavyzdžiui, darbuotojas iš įmonės kasos paima pinigų savo asmeninėms reikmėms ar sunaikina, sužaloja įmonės turtą. Netiesioginė žala – negautos pajamos, t. y. pajamos, kurių negaunama dėl padarytos žalos (pavyzdžiui, sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis ir kt.)<sup>33</sup>. Ši žalos rūšis atsiranda kaip žalos padarymo tam tikram objektui papildomas rezultatas. LAT konstatavo, kad netiesioginiai nuostoliai (negautos pajamos), esantys sutartinės atsakomybės taikymo viena iš priemonių, atlyginami tik atsižvelgiant į jų buvimo realumą. Teisė nustato tik tai, kas yra įmanoma ir egzistuoja tikrovėje (ius impossibilitum est non iuris)<sup>34</sup>.

### ***Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė***

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė Lietuvoje suprantama kaip žalos atlyginimo forma, neribojama darbuotojo atlyginimo dydžiu. Visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik DK nustatytais konkrečiais atvejais, kurių sąrašas yra galutinis. Beje, toks pats reglamentavimas buvo

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Autorių kolektyvas Nekrošius I., Nekrašas V. ir kt. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397.

<sup>32</sup> Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis. 1988. P. 227, 393.

<sup>33</sup> Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2003, Nr. 25(17). P. 83.

<sup>34</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis c.b. VĮ Valstybės turto fondas v. UAB "Bandužiai", Nr. 3K-3-1177/2003.

nustatytas ir DĮK 145 str. DĮK reglamentavimo ypatumas tas, kad vienas iš atvejų, kad darbuotojai turėjo pilnai atlyginti žalą, buvo įvardintas atvejis, kai žala padaroma neįnstant darbinių pareigų (DĮK 145 str. 1 d. 7 p.) Panašius atvejus pateikia DK 255 straipsnis, kuriame numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Galima teigti, kad esminė naujovė, įtvirtinta DK lyginant su DĮK, tai galimybė nustatyti visiška darbuotojų atsakomybę kolektyvinės sutarties numatytais atvejais. Tokia nuostata Darbo kodeksas skatina socialinę partnerystę. Nustatoma nauja darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo taisyklė, kai visiškos materialinės atsakomybės taikymas gali būti nustatomas kolektyvine sutartimi. Pritartume doc. V. Nekrašo nuomonei, kad tokia nuostata yra būtina dėl galimos darbo specifikos, dažnai pasitaikančių tam tikru būdu padaromų žalos atvejų. DK leidžia nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, todėl tokių nuostatų įtvirtinimas nelaikytinas bloginančiu darbuotojų padėti, tačiau turi atitikti protingumo, teisingumo, sąžiningumo principus (DK 4 straipsnio 4 dalis). Šia naujove pagrindžiamas materialinės atsakomybės kaip sutartinės atsakomybės pobūdis. Šiuo atveju siūlytume patikslinti DK ir numatyti, kad būtent šiais atvejais kolektyvinėje sutartyje turi būti nustatomas darbų ir pareigų, kai taikoma visiška atsakomybė, sąrašas.

Pažymėtina, kad tam tikru atveju, manome, kad DĮK naudojamos sąvokos tiksliau ir geriau atitiko juridinės technikos taisykles. Pavyzdžiui, DK nustatyta visiška atlyginama *žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese*. Darbuotojui naudotis darbe turi būti duodami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės. Toks turtas darbuotojui duodamas dviem pagrindiniais tikslais: kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe. Minėtu atveju, kyla problema dėl „įrankio“ ir „priemonės“ sąvokų atskyrimo, nes DK 256 str. numato visiškos materialinės atsakomybės sudarymą, kai darbo priemonė perduodama naudotis darbe. Darbo kodekso komentare įrankiai apibrėžiami kaip visa instrumentika, be kurios normalus darbo procesas neįmanomas. Mūsų nuomone, tokia apibrėžtis per abstrakti, be to, ji įtvirtina tik DK komentare<sup>35</sup>, kuris nėra oficialus teisės šaltinis. Kyla klausimas, pavyzdžiui, ar programuotojui perduotas kompiuteris bus įrankis, o automobilis važinėti į darbą – priemonė? Tačiau jeigu taip, tai automobilis

---

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Autorių kolektyvas Nekrošius I., Nekrašas V. ir kt. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397.

turėtų būti laikomas vairuotojo įrankiu, todėl nereikėtų sudarinėti su juo visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Manytume, kad įrankis nuo priemonės galėtų skirtis pagal funkcinę paskirtį: priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti, o įrankio tiesioginė – be įrankio darbas apskritai negalėtų būti atliktas. Tuo tarpu DĮK 145 str. naudojama “turto ir kitų vertybių“ sąvoka, tiek kai sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (DĮK 145 str. 1 d. 1 p.), tiek kai turtą ir kitas vertybes darbuotojas yra gavęs atsiskaitytinai arba pagal kitus vienkartinis dokumentus (DĮK 145 str. 1 d. 2 p.).

### ***Darbuotojo padarytos žalos išieškojimas***

Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos (DK 258 str. 2 d.). Tokio sprendimo priėmimo terminas, palyginti su DĮK, kur buvo tik dvi savaitės, pailgėjo iki vieno mėnesio. Sutinkame su V. Nekrašo nuomone, kad naujas pailgintas terminas duoti nurodymą išskaityti žalą geriau atitinka darbdavio interesus, nes leidžia jam be skubos su darbuotoju ir kitais asmenimis geriau išsiaiškinti žalos padarymo aplinkybes, jos dydį. Antra vertus, nepažeidžiami ir darbuotojo interesai – dažnai net padeda per ilgesnį laiką geriau parengti prieštaravimus atlikti išskaitymą<sup>36</sup>. Autoriaus nuomone, tokia darbdaviui numatyta lengvatinė žalos išieškojimo tvarka vertintina teigiamai, nes padeda greičiau išspręsti žalos atlyginimo klausimą, tačiau būtų efektyvesnė, jei darbdavio rašytiniu nurodymu išieškomos žalos dydis būtų siejamas su Darbo kodekso 254 str. įtvirtintu nustatytu ribotos atsakomybės dydžiu. Išieškoti žalą darbdavio nurodymu negalima, jei atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokesį (DK 258 str. 1 d.). DK 254 str. nustato, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (kai kalbama apie ribotą materialinę atsakomybę). Todėl siūlome keisti Darbo kodekso 258 str. 1 d., nustatant, kad „Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu.“ Padarius tokį pakeitimą, mėnesinė išskaita iš darbuotojo darbo užmokesčio nepadidėtų. DK 225 str. įtvirtinta nuostata, kad kaskart išmokant darbo užmokesį, bendras visų išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo padarytos žalos atlyginimą ir dėl tyčinio nusikaltimo padarytos žalos atlyginimą – penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Tuo atveju, jei išieškoma pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 str. 2 d.).

### ***Neturtinės žalos atlyginimas***

---

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Autorių kolektyvas Nekrošius I., Nekrašas V. ir kt. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397.

Viena esminių naujovių, įtvirtintų DK – neturtinės žalos atlyginimas. Pagal Darbo kodekso 250 str., darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. CK 6.250 str. apibrėžia, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Įsigaliojus CK Lietuva tapo viena iš nedaugelio valstybių, kurių įstatymuose pateikiama neturtinės žalos samprata<sup>37</sup>. Darbo sutarties šalių pareiga atlyginti neturtinę žalą prieš priimant Darbo kodeksą nebuvo numatyta teisės aktuose ir dėl to negalėjo būti įgyvendinama, nors praktikoje pasitaikė atvejų, kai šalys reikalavo atlyginti neturtinę žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių. LAT yra pažymėjęs, kad darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 str. 1 dalis). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba neteisėtai atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala – jis patiria fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, pakenkimą jo reputacijai, bendravimo galimybių sumažėjimą ir kt. – tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas (DK 1 str. 1 d., 248 str. 4 p., 250 str., CK 1.1 str. 3 d., 6.250 str.)<sup>38</sup>.

### ***Teisinio reglamentavimo problemos ir perspektyvos***

#### ***Dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties***

Darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, jei darbdavys su juo sudarė rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Svarbu tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurie nurodyti DK 256 str. Šiame straipsnyje nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kuriems yra sukakę daugiau nei aštuoniolika metų, ir kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ar dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. DK 256 str. 1 d. redakcija, kuri galios iki 2010-12-31, nustato, kad „Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo

<sup>37</sup> Cirtautienė S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas // Jurisprudencija.2005. T.71(63). P 8.

<sup>38</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 9 d. nutartis c.b. A. K. v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, Nr. 3K-3-164/2005 m.

tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų“. DK 256 str. 1 d. redakcija, kuri įsigalios nuo 2011-01-01, nustatys kad „konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“. Manytume, kad visiška materialinė atsakomybė dirbant DK 256 str. nustatytus darbus (darbai, tiesiogiai susiję su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe), esant sudarytai visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, tačiau kai nėra sudarytos kolektyvinės sutarties ir/ar nėra numatyta darbo tvarkos taisyklėse, vis tiek turėtų būti taikoma. Vien tik kolektyvinės sutarties buvimas, ar nebuvimas negali nulemti asmenų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, atsakomybės. Tai pažeistų protingumo bei teisingumo principus. Be to, kyla klausimas, jei įmonėje dirba trys darbuotojai, tai tam, kad būtų taikoma visiška materialinė atsakomybė, ar būtina kolektyvinė sutartis? Pagal LAT praktiką norint, kad kiltų visiška materialinė darbuotojų atsakomybė, nebūtina, kad pas darbdavį veiktų kolektyvinė sutartis ir joje būtų numatytas atitinkamas sąrašas pareigų. DK 256 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe. Byloje nustatyta, kad kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju<sup>39</sup>. Kitoja byloje LAT nurodė, kad darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl natūralu, kad šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Bylą nagrinėję teismai pagrįstai konstatavo, kad ginčijamoje sutartyje greta darbuotojų pareigų yra nustatytos ir darbuotojų teisės bei paties darbdavio pareigos, susijusios su materialinių vertybių išsaugojimu, jų kontrole ir pan., todėl nėra pagrindo pripažinti, kad sutartyje yra pažeista sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyra<sup>40</sup>. Mūsų nuomone, sąrašas pareigų ir darbų turi būti numatytas tik tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi nustatomi visiškos materialinės atsakomybės atvejai, nenumatyti įstatyme (pagal DK 255 str. 1 d. 7 p.), todėl atitinkamai siūlytume pakeisti DK.

### ***Dėl atsakomybės už komercinės paslapties atskleidimą***

Atskirai, manom, tikslinga aptarti darbuotojo atsakomybę, susijusią su komercinės paslapties atskleidimu. CK 1.116 straipsnio 1 dalis nustato, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. A. S. v. UAB „Atridas“ Nr. 3K-3-279/2006.

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis c.b. I.S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas Nr. 3K-3-396/2005.

nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Minėto straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. A. Taminsko nuomone, šiuo atveju taikomos CK, o ne darbo teisės normos<sup>41</sup>. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas<sup>42</sup> taip pat įpareigoja darbuotojus saugoti komercines paslaptis. Šio įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Atsižvelgdami į tai, kad DK nustatyta, jog visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose įstatymuose (DK 255 straipsnio 1 dalies 5 punktas), taip pat į tai, kad pagal CK 1.116 straipsnio 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, manome, kad būtų tikslinga papildyti DK 255 straipsnį ir nustatyti, kad kai darbuotojas atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, jis privalo atlyginti visą žalą.

### ***Vadovo atsakomybės problema***

Mūsų nuomone, visiškos atsakomybės vadovui nustatymas būtinas, nes tai pagrindžia ir reikalauja vadovo fiduciarinių pareigų pobūdį, bendrovės ir vadovo kaip valdymo organo santykių pobūdį. Teismų praktika patvirtino, kad vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad „pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas“. Teisėjų kolegija konstatavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai iš esmės yra pavedimo teisiniai santykiai. Iš to darytina išvada, kad teismų praktika pripažįsta, jog nustatant įmonės vadovo atsakomybę įmonei, jos dalyviams (akcininkams) arba tretiesiems asmenims, reikia vadovautis civilinę atsakomybę reguliuojančiomis normomis, kurios įtvirtina visiško žalos atlyginimo principą. Kita Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi taip pat pripažįstama, kad vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniai santykiai priklauso civilinės teisės reguliavimo sferai<sup>43</sup>. Pagal CK 2.87 str. 7 dalį: „Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia. 2001, P. 238-239.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 30-856.

<sup>43</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 11 28 nut. civ. b. AB „Laivitė“ v. G. R., Nr. 3K-3-1203/2001.

pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.” Nevykdantis pareigų ar netinkamai jas vykdamas juridinio asmens valdymo organo narys privalo atlyginti juridiniam asmeniui visą padarytą žalą. Šios taisyklės išimtis gali nustatyti įstatymai, steigimo dokumentai, taip pat sutartis, sudaryta su juridinio asmens valdymo organu. Tai gali būti tiek darbo sutartis, jeigu valdymo organo narį ir juridinį asmenį sieja darbo santykiai, tiek sudaryta atskira asmens narystės valdymo organuose sutartis<sup>44</sup>. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad vadovui kaip valdymo organo nariui, taikoma visiška atsakomybė, jeigu išimčių nenumato kiti įstatymai. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – ABĮ) nustatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vadovautis pozicija, kad tarp vadovo ir bendrovės yra civiliniai santykiai, vadovo santykius su bendrove turėtų reglamentuoti civilinės sutartis, kurioje galėtų būti aptartos ir atsakomybės sąlygos. Tuo tarpu ABĮ vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkia darbo teisės kategoriją – visišką materialinės atsakomybės sutartį, kas, mūsų nuomone, nepagrįsta. Manytume, kad vadovo visiška atsakomybė turėtų būti kaip bazinis principas, todėl siūlytume panaikinti DK 85 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias ribotą vadovų atsakomybę.

Taigi atsižvelgiant į aptartas tiek teorines, tiek praktines DK normų aiškinimo ir taikymo problemas, darytina išvada, kad materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje vis dar yra aktuali sritis tiek moksliniu tyrinėjimo aspektu, tiek praktiniu normų aiškinimu ir taikymu. Taip pat galime pastebėti, kad normos, reglamentuojančios darbuotojų atsakomybę, pastaruoju metu keičiamos, o naujam reglamentavimui didelę įtaką darbo ankstesnis materialinės atsakomybės reglamentavimas.

## **IŠVADOS IR PASIŪLYMAI**

1. Darbo teisinių santykių pobūdis lemia, kad atsakomybei, kylančiai dėl žalos padarymo, kai tai susiję su darbo veikla, būtina nustatyti specialias taisykles. Jų nustatymas sąlygotas dviejų darbdavių ir darbuotojų kaip socialinių partnerių kompromiso, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Nustatant specialias materialinės atsakomybės taisykles ribojama darbuotojo turtinė atsakomybė, darbdaviui tenka darbuotojo neatlygintos žalos

---

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga, Asmenys. Autorių kolektyvas: Bartkus G. ir kt. Vilnius: Justitia, 2002. P. 194-195.

dalis. Materialinės atsakomybės specifika iš esmės yra nulemta darbuotojų apsaugos intereso. Darbuotojo naudai taikoma išimtis iš visiško žalos atlyginimo principo pateisinama socialinio kompromiso siekimu, protingumo ir sąžiningumo principų taikymu bei nepriimtinių ir sunkių pasekmių darbuotojui, padariusiam žalą, išvengimu.

2. Perimant senojo Darbo įstatymo kodekso tam tikrus darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo principus, Lietuvos Respublikos darbo kodekse padėtas pagrindas materialinės atsakomybės sisteminiui. Materialinė atsakomybė, atsižvelgiant į jos skirstymą į darbdavių materialinę atsakomybę darbuotojams ir darbuotojų materialinę atsakomybę darbdaviams, individualizuojama specifiniu žalos atlyginimo ir nustatymo dydžiu ir tvarka. Materialinės atsakomybės institutui pastaruoju metu būdingas adaptavimas prie dinamiškos ir besikeičiančios ekonominės ir socialinės aplinkos, taip stiprinant darbo teisinių santykių subjektų teisių ir teisėtų interesų garantijas, užtikrinant efektyvesnį žalos atlyginimo mechanizmą. Teismų praktika bei teisės doktrina kaip fakultatyvinis materialinės atsakomybės šaltinis atskleidžia teisinio reglamentavimo problemas, padeda aiškinti teisės normas, tinkamai jas taikyti bei padeda iškelti pasiūlymus dėl DK normų tobulinimo:

- 3.1. Siekiant sistemiškai suderinti Darbo kodekso nuostatas vėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo sąlygų, išspręsti praktikoje kylančias taikymo problemas, siūlytume panaikinti Darbo kodekso 256 str. 1 d. nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo, kai konkretūs darbai ir pareigos nustatomos kolektyvinėje sutartyje.
- 3.2. Atsižvelgiant į konfidencialios informacijos svarbą verslui, papildyti DK 255 str., nustatant, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai darbuotojas atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį.
- 3.3. Atsižvelgiant į tai, kad juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) pareigų apimtis bei jam taikomi veiklos principai skiriasi nuo kitų darbuotojų, todėl vadovui taikytinas visiškos atsakomybės principas. Tokiu būdu siūlome padaryti atitinkamus pakeitimus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, panaikinant nuostatas, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, bei panaikinant DK 85 str. 4 d. nuostatas, numatančias ribotą vadovų atsakomybę.

## Literatūra

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002m. Nr. 64 – 2569. [1]
2. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. (KODEKSAS) // Valstybės žinios. 2000, Nr.74-2262. [2]
3. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18–137. [3]
4. Touati Jean-Jacques. Licenciement pour motif personnel. Elements de jurisprudence. a jour au 11 mars 2002. Editions du Juris-Classeur, 2002. [4]



5. Slapnicar K., Reuter M. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich: AuR, 1986. P. 257. [5]
6. Rother W. Haftungsbeschränkung im Schadensrecht: München, Berlin, 1965. P. 265. [6]
7. Gablenz C.H. Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter: München, 1983. P.57. [7]
8. Slapnicar K., Reuter M. Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich: AuR, 1986. P. 257. [8]
9. Scheuerle W. Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches. RdA, 1958. P.253. [9]
10. Dersch H. Arbeitnehmerhaftung bei gefahrgeneigter Arbeit: BB, 1956. P.501; Steindorff E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer: JZ, 1959. P.5; Denecke J. Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers: RdA, 1952. P.212. [10]
11. Steindorff E. Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer: JZ, 1959, P.5. [11]
12. Kuchenhoff G. Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis: AuR, 1969, P.12. [12]
13. Steindorff E. Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schäden: AuR, 1966, P.66. [13]
14. Langenbucher K. Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich: ZfA, 1997. P.527; Wohlgemuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910. [14]
15. Gamillscheg F., Hanau P. Die Haftung des Arbeitnehmers: 2. Auflage, Karlsruhe, 1974, P.46; Wohlgemuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910. [15]
16. Gamillscheg F. Referat anlässlich des 45. Juristentages: 45. DJT, 1964, Bd. II, P.618; Langenbucher K. Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich: ZfA, 1997. P.539. [16]
17. Gamillscheg F., Hanau P. Die Haftung des Arbeitnehmers: 2. Auflage, Karlsruhe, 1974, P.46; Wohlgemuth H. Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel: DB, 1991. P.910. [17]
18. Kobler G. Betriebsgefahr und Freistellungsanspruch; RdA 1970, P. 97-98.; Kohte W. Arbeitnehmerhaftung bei arbeitsbedingter Übermüdung, DB 1982, P. 1617. [18]
19. Otto H. Ist es erforderlich, die Verteilung des Schadensrisikos bei unselbständiger Arbeit neu zu ordnen: Gutachten E zum 56. DJT, 1986, Band I, E 86; Canaris C.W. Risikohaftung bei schuldeneigener Tätigkeit in fremdem Interesse: RdA, 1966, P.46. [19]
20. Von Hoyningen-Huene G. Die Haftungseinschränkung des Arbeitnehmers: BB, 1989, P.1894. [20]
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 01 08 nut. civ. b. UAB „Osviris“ v. R. M., Nr. 3K-7-2/2004. [21]
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 09 19 nut. civ. b. B. J. K. v. Kėdainių krakivių ŽŪB, Nr. 3K-3-825/2001 m. [22]
23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Autorių kolektyvas Nekrošius I., Nekrašas V. ir kt. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397. [23]
24. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis. 1988. P. 227, 393. [24]
25. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – Москва: Дело, 1999. P. 185. [25]
26. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2003, Nr. 25(17). P. 83 [26]
27. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis c.b. VĮ Valstybės turto fondas v. UAB "Bandužiai", Nr. 3K-3-1177/2003 [27]
28. Cirtautienė S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas // Jurisprudencija. 2005. T. 71(63). P 8. [28]
29. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 9 d. nutartis c.b. A. K. v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus sporto mokykla „Marva“, Nr. 3K-3-164/2005 m. [29]
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. A. S. v. UAB „Atridas“ Nr. 3K-3-279/2006. [30]
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis c.b. I.S. v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas Nr. 3K-3-396/2005.[31]

32. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia. 2001, P. 238-239. [32]
33. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 30-856. [33]
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 11 28 nut. civ. b. *AB „Laivitė“ v. G. R.*, Nr. 3K-3-1203/2001. [34]
35. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga, Asmenys. Autorių kolektyvas: Bartkus G. ir kt. Vilnius: Justitia, 2002. P. 194-195. [35]