

MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS PROBLEMOS DARBO TEISĖJE

Doc. dr. Rasa Macijauskienė

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 71 46 33; 71 46 00
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2001 m. lapkričio 30 d.

Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 17 d.

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Šeimos teisės ir civilinio proceso katedros
prof. dr. Pranas Rasimavičius ir šio fakulteto Darbo teisės ir saugos katedros doc. dr. Juozas Tartilas*

S a n t r a u k a

Šiame straipsnyje trumpai apibūdinamos materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Pateikti materialinės ir civilinės atsakomybės skirtumai. Nurodyti būdingi materialinės atsakomybės, kaip teisinės atsakomybės rūšies, požymiai bei principai. Kalbama apie dvi materialinės atsakomybės rūšis: ribotą ir visišką. Straipsnyje pateiktos konkrečios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys, nustatančios tiek ribotą, tiek visišką materialinę atsakomybę reguliuojančias normas užsienio šalyse. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad dauguma mūsų Lietuvos norminių teisės aktų, reguliuojančių šiuos klausimus, yra pasenę, nebeatitinka rinkos ekonomikos sąlygų. Straipsnyje pateikiamos išvados dėl darbuotojų materialinės atsakomybės tobulinimo numatant įteisinti visišką materialinę atsakomybę už padarytą žalą įskaitant negautas pajamas.

I v a d a s

Lietuvoje vis daugiau dėmesio skiriama darbo teisei. Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, daugiau privatizavus valstybinio turto, egzistuojant laisvajai rinkai didelis vaidmuo teko ekonominiams poslinkiams. Iš esmės pasikeitė darbdavių požiūris į turto apsaugą: darbdaviai tapo rūpestingesni, nes esminį vaidmenį vaidina savarankiškumo, asmeninės nuosavybės jausmas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnis įtvirtina ne tik darbdavio, bet ir nuosavybės neliečiamumą plačiąja prasme.

Iš darbo teisės santykių kylanti materialinė darbininkų ir tarnautojų atsakomybė ir yra viena iš teisinių šio turto apsaugos priemonių. Šiandien mes, deja, dar galime pasakyti, kad spręsti šios temos klausimus gana problemiška.

1. Materialinės atsakomybės sąvoka ir sąlygos

Darbo sutarties šalis, padariusi materialinę žalą kitai šaliai, privalo ją atlyginti įstatymo nustatyta tvarka ir dydžiu. Ši pareiga atlyginti nuostolius ir vadinama materialine atsakomybe. Pažymėtina, kad materialinė atsakomybė yra atskira savarankiška teisinės atsakomybės rūšis. Tai pabrėžiama ir teisinėje literatūroje [1; 2], todėl darytina išvada, kad ji gali būti taikoma neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas buvo patrauktas drausminėn, administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn už veiksmus, kuriais padaryta žala įmonei, įstaigai ar organizacijai.

Materialinės atsakomybės taikymo sąlygas ir tvarką nustato Darbo įstatymų kodeksas (DĮK) [3].

DĮK ir Civilinis kodeksas (CK) [4] buvo priimti iki Lietuvos nepriklausomos valstybės at-

kūrimo. Šiuo metu tebegalioja DJK 9 skirsnis „Materialinė darbininkų ir tarnautojų atsakomybė“, o buvusį CK 42 skirsnį „Prievolės, atsirandančios dėl žalos padarymo“ pakeitė nuo š. m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujas CK, kurio XXII skyrius „Civilinė atsakomybė“ pateikia jos sampratą, rūšis bei atsakomybės sąlygas.

Materialinė atsakomybė darbo teisėje, palyginti su bendrąja civiline atsakomybe, turi esminių skirtumų. Bendros sąlygos atsakomybei atsirasti: neteisėti veiksmai, priešinga teisei veika, priežastinis ryšys tarp tokios veikos ir atsiradusios žalos ir kaltė. Pagal darbo teisėje egzistuojančias normas atsakomybei atsirasti turi būti ir specialiosios sąlygos:

1. Žalos padarymo metu darbuotojas privalo palaikyti teisinį darbo santykį su ta organizacija, kuriai yra padaryta žala, t. y. su nukentėjusia šalimi;
2. Žala turi būti padaryta vykdant (einant) darbinės pareigas (egzistuoja vienintelė išimtis, kurią nustato DJK145 str. 7 punktą, t. y. neinat darbinį pareigų).

Pastarosios aplinkybės ir lemia pagrindinius įstatymų nustatytus žalos atlyginimo pagal civilinę ir darbo teisę ypatumus. Šios dvi atsakomybės rūšys skiriasi atsakomybės dydžiu, kaltės nustatymo ir žalos atlyginimo tvarka. Beje, anksčiau skyrėsi ir terminai, per kuriuos galima kreiptis dėl žalos atlyginimo. CK dėl žalos atlyginimo nustatė bendrą 3 metų ieškinio senaties terminą, o DJK – 1 metų terminą, skaičiuojamą nuo tos dienos, kai paaiškėjo darbuotojo padaryta žala. Šiandien darbo įstatymuose taip pat egzistuoja 3 metų ieškinio senaties terminas. Vadovaujantis civilinės teisės normomis atlyginama visa žala, ribos nenustatomos. Pagal darbo teisę darbuotojai paprastai atsako ribotai.

Teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo žalos padarymo darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti darbo sutarties šalių, t. y. darbdavio ir darbuotojo, interesų kompromisą. Abiejų šalių – subjektų teisės, pareigos bei ekonominė padėtis skiriasi. Todėl valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip ekonominiu bei socialiniu požiūriu susijusios silpnesnės šalies, susijusios su šiais santykiais, teises. Darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti dirbančio žmogaus apsaugą, bet ir užtikrinti teisių garantijas, kad būtų išvengta vienos darbo santykių šalies (darbdavio) nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies (darbuotojo) priklausomybės. Dėl to darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą. Darbdavys taip pat privalo priimti tam tikrą riziką arba neigiamus padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo, dėl turto atsitiktinio netekimo ar sugedimo.

Materialinei atsakomybei, kaip teisinės atsakomybės rūšiai, būdingi šie požymiai:

- jos atsiradimo pagrindas yra teisės normų pažeidimas, t. y. kai savo pareigų, numatytų darbo sutartyje, darbuotojas neįvykdo arba įvykdo netinkamai;
- ji susijusi su valstybės prievarta;
- ji įgyvendinama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo;
- kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmeniniu ir turtiniu požiūriu;
- sankcijos, taikomos realizuojant atsakomybę, visada turi baustinumo pobūdį.

Manytume, kad galima visiškai sutikti su materialinės atsakomybės sąvoka, pateikta teisininko V. Nekrašo: „Materialinė atsakomybė yra valstybinės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka, ir kad būtų apginti nukentėjusios šalies teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai“ [5]. Todėl visiškai suprantamas ir materialinės atsakomybės tikslas – visais atvejais siekti, kad darbuotojai iš dalies arba visiškai atlygintų padarytus nuostolius (žalą), tačiau tokia tvarka, kurią numato darbo įstatymai.

Materialinės atsakomybės principai, užtikrinantys jos vienybę ir saugantys nuo savivalės taikant šio instituto normas, yra šie:

- ribų ir pagrindo normatyvinis nustatymas;
- atsakomybės neišvengiamumo principas reiškia, kad kiekviena darbo sutarties šalis, padariusi kitai šaliai materialinę žalą, privalo ją atlyginti. Individualizuojant materialinę atsakomybę būtina atsižvelgti į atsakomybės dydį, kuris nustatomas pagal pažeidimo pobūdį ir žalos dydį, kitaip sakant, kiekvienu konkrečiu atveju reikia atsižvelgti į aplinkybes, kuriomis žala padaryta, ir į jos padarymo dydį bei būdą. Kai žala padaryta

grupės asmenų, būtina konkretizuoti kaltus asmenis, atsakomybės subjektus. Darbo teisėje egzistuoja materialinės atsakomybės greitumo principas, kuris padeda nedelsiant atkurti nukentėjusios šalies teises. Materialinės atsakomybės subjektai turi teisę ginti teisėtus savo interesus teisme.

Galima pritarti kai kurių teisininkų mintims, kad materialinę darbuotojų atsakomybę reguliuojančiomis normomis siekiama: nustatyti tvarką atlyginant nuostolius, padarytus įmonei, įstaigai ar organizacijai; auklėjamai veikti darbuotojus, kad jie atsakingiau elgtųsi su jiems patikėtomis materialinėmis vertybėmis, apsaugoti darbuotojų darbo užmokestį nuo neteisingų ir nepagrįstų išskaitymų [6].

Todėl teisingai taikyti materialinę atsakomybę svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu.

Mūsų tikslas – kad darbuotojai išsiugdytų dorą ir sąžiningą požiūrį į darbą, neatliktų tokių veiksmų, kuriais padaroma žala, saugotų darbdavių jiems patikėtą turtą. Tačiau negalime pamiršti ir darbdavio – administracijos pareigų. Įmonės administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą bei sudaryti tinkamas darbo sąlygas, nes praktikoje nereti atvejai, kai turtiniai nuostoliai patiriami būtent dėl pačios administracijos kaltės. Kita vertus, svarbu tinkamai pritaikyti materialinę darbuotojų atsakomybę reguliuojančius įstatymus. Įmonių, įstaigų arba organizacijų administracija savo nuožiūra negali sumažinti atsakomybės, negali taikyti kitokią jos rūšį, nei numatyta įstatyme, arba visai atleisti darbuotoją nuo materialinės atsakomybės. Neturint įstatyminio pagrindo negalima didinti ir išieškomų sumų. Nesilaikydami įstatymų pažeistume ir teisėtumo principus.

2. Materialinės atsakomybės rūšys

2.1. Ribota materialinė atsakomybė

DĮK numato dvi pagrindines materialinės atsakomybės rūšis: ribotą ir visišką. Ribota paprastai taikoma (esant anksčiau minėtoms materialinės atsakomybės sąlygoms) visais atvejais, kai įstatymas nenumato kitokios rūšies atsakomybės (DĮK 143, 144 str.). Visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais (DĮK 143 str. 2 d., 145 str.).

Taigi DĮK 142 straipsnio 2 dalis kalba apie atsakomybę tik tuo atveju, kai yra padaryta tikra tiesioginė žala. Nejmanoma išvardyti visų atvejų, kaip atsiranda tikra tiesioginė žala. Savaiame suprantama, kad tai tiek paties turto netekimas, galimas vienokio arba kitokio pobūdžio turto vertės sumažėjimas, nenumatytos išlaidos, pavyzdžiui, baudos, sugadinto turto remontas, sugadintų instrumentų, agregatų pakeitimas naujais ir kt. Tačiau būtina pabrėžti, kad mūsų darbo įstatymai neleidžia reikalauti atlyginti tą žalą, kuri pasireiškia kaip negautos pajamos. Tai gali būti įvairios papildomos pajamos, kurias darbdavys galėjo gauti, jeigu nebūtų buvusi padaryta žala (pvz., sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis ir kt.). Šiuo atveju padarytą žalą iš darbuotojo išieškotume tik tada, jei būtų nustatyti tyčiniai darbuotojo veiksmai gadinant stakles. Mūsų nuomone, padarius darbdaviui, t. y. jo turtui arba turtiniams interesams didelę žalą būtų netikslinga riboti darbuotojų atsakomybę.

Kita taisyklė, kurią nustato įstatymas, yra ta, kad darbuotojas atsako už tiesioginę tikrąją žalą, bet ne daugiau negu savo vidutiniu mėnesiniu uždarbiu.

Darbo įstatymai neišskiria konkrečios kaltės formos ar rūšies. Nagrinėdami juos mes tik darome išvadą, kad būtent kaltės išraiška turi reikšmės kalbant apie pačios materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Sakysime, DĮK aiškiai skiria šiuos du aspektus, kai žala padaroma dėl nerūpestingumo – (DĮK 144 str.), t. y. atsiranda tik ribota materialinė atsakomybė, o tokie pat, tačiau tyčiniai veiksmai užtraukia visišką materialinę atsakomybę (DĮK 145 str. 5 p.). Taip pat suprantama, kad kaltė negali būti vienoda, praktikoje ji pasireiškia įvairiai (galbūt darbuotojas siekė žalingų padarinių arba sąmoningai leido žalai atsirasti). Mes linkę pritarti Jugoslavijos teisininkams, kurie kiekvienu konkrečiu atveju turi galimybę diferencijuoti atsakomybės dydį. Ten egzistuoja dvi sąvokos: kraštutinis ir paprastas neatsargumas. Kraštutinio neatsargumo atveju darbuotojas veikia priešingai negu dėmesingas darbuotojas. Jis supranta savo veiksmus ir neigiamus padarinius, bet lengvabūdiškai tikisi, jog žalingų

padarinių nebus, nors galėjo ir privalėjo juos numatyti. Vadinasi, būtent tokį kraštutinį neat-sargumą jie prilygina sąmoningiems tyčiniams veiksams, o už žalą, padarytą dėl paprasto neatsargumo, darbuotojai neatsako [7].

Be kaltės formos, tam tikrą reikšmę darbuotojų materialinei atsakomybei nustatyti turi ir kaltės laipsnis. Taigi norint nustatyti žalos, kurią padarė keli darbuotojai, atlyginimo dydį būtina atsižvelgti į jų kaltės laipsnį. Teisė sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgiant į konkrečią situaciją suteikta tik teismams (DĮK 147 str. 2 d.).

Kalbant apie ribotą materialinę atsakomybę pažymėtina, kad naujame Darbo kodekso projekte numatyta ne didesnė kaip trys vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai.

Tokia ribota atsakomybė yra nustatyta šiandien galiojančiame Lenkijos darbo kodekso 119 straipsnyje [8].

Mūsų DĮK 144 straipsnio 2 dalyje kalbama apie vadovų bei jų pavaduotojų, taip pat struktūrinių poskyrių vadovų bei jų pavaduotojų materialinę atsakomybę, kai žala atsiranda dėl tam tikrų neatliktų arba nerūpestingai atliktų veiksmų. Galima teigti, kad minimi pareigūnai patys tiesiogiai tokios žalos nepadarė, tačiau pažeidė savo tiesiogines pareigas ir dėl to atsirado žala.

Suprantama, kad minėti subjektai atsakys už žalą tik tada, jeigu nebus nustatyti tiesio-giniai žalos kaltininkai. Beje, vadovams bei jų pavaduotojams gali tekti atlyginti likusią dalį žalos, kurios neatlygino dėl egzistuojančios ribotos atsakomybės tiesiogiai ją padarę asme-nys, nes atsakomybė yra ne didesnė už vidutinį mėnesinį uždarbį. Tačiau bendra išieškoma suma (tiesioginių žalos kaltininkų ir organizacijos struktūrinių poskyrių vadovų bei jų pava-duotojų) pagal įstatymo reikalavimus neturi viršyti padarytos žalos dydžio, t. y. tiesioginės tikrosios žalos.

DĮK 144 straipsnio 3 punktas nustato materialinę (taip pat ribotą) pareigūnų, kaltų dėl neteisėto atleidimo iš darbo arba perkėlimo į kitą darbą, atsakomybę su nuoroda į DĮK 248 straipsnio nuostatas. Beje, šiuo straipsniu vadovautis nebegalime, nes 2000 m. birželio mė-nesį DĮK XV skirsnis „Darbo ginčai“ nebeteko galios. Iš to išeina, kad šiandien mes likome be teisinės normos, kuri leistų išieškoti iš pareigūnų dėl jų minėtų kaltų veiksmų padarytą žalą. Kaip rodo teismo praktika, neteisėto atleidimo iš darbo arba neteisėto perkėlimo į kitą darbą atveju dažniausiai išryškėja šiurkštūs darbo įstatymų pažeidimai. Manome, kad tokiais atvejais iš pareigūnų būtina išieškoti ne tik tris (buvusioje normoje bei Darbo kodekso pro-jekte, t. y. būsimojoje normoje) vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius, o visą įmonei, įstaigai ar organizacijai padarytą žalą. Paprastai ši žala susidaro iš sumų, kurias priteisia teismai darbuotojams dėl to, kad jie nepareiškė noro grįžti į ankstesnįjį darbą, o paprašė priteisti kompensaciją. Mūsų nuomone, tai paskatintų vadovus griežčiau kontroliuoti, kaip laikomasi darbo įstatymų, teismuose labai sumažėtų civilinių bylų. Tai ypač aktualu valstybi-nėse įstaigose, organizacijose, kurios išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio so-cialinio draudimo fondo biudžeto lėšų, taip pat privačiame sektoriuje, kur vadovavimo pa-slaugos teikiamos pagal patentą. Nepaneigsime, kad kiltų išieškojimo problemų. Norint jų išvengti galbūt teismo sprendime iš karto reikėtų nurodyti konkretų asmenį (vadovą), dėl ku-rio kaltės darbuotojas neteisėtai buvo atleistas arba perkeltas į kitą darbą.

Kalbant apie ribotą materialinę atsakomybę reikia paminėti, kad pagal Lietuvos Res-ublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 20 straipsnį įmonių vadovams ir pareigū-nams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos sprendimą, taikoma materialinė atsakomybė iki 6 mėnesių pareiginių algų.

2.2. Visiška materialinė atsakomybė

Kalbant apie visišką materialinę atsakomybę praktiniu požiūriu taip pat kyla kai kurių problemų.

DĮK 145 straipsnis numato konkrečius atvejus, kai darbuotojai atsako už visą dėl jų kaltės padarytą žalą darbdaviui.

1974 m. gruodžio 28 d. įsaku Nr. 447/24 patvirtintas pareigų ir darbų, kuriuos atliekant gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sąrašas. Dauguma autorių buvo tos nuomonės, kad sutartis, jei ji sudaroma su kitais sąraše nenumatytais darbuotojais,

neturi teisinės galios [9]. Pateikiame pavyzdį, kuris šios nuostatos nepatvirtina:

„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2001 metais priteisė iš sargų J.L. ir V.K. po 12240 litų padarytą žalą, nes jie vagystės metu saugojo ieškovo sandėlius, aplaidžiai atliko savo pareigas, pažeidė pareiginę instrukciją, savo neteisėta veika (neveikimu) neišsaugojo materialinių vertybių ir tuo padarė ieškovui UAB „Transilgė“ materialinę žalą. Darbuotojų kaltę privalėjo įrodyti nukentėjusios įmonės administracija. Tačiau nereikia pamiršti, kad tam tikrais atvejais kaltė yra preziumuojama; reiškia, darbuotojas laikomas kaltu tol, kol jis neįrodo savo nekaltumo. Kaltė preziumuojama, kai žala padaroma turtui, kurį darbuotojas priima savo žinion, sudarydamas pilnutinės materialinės atsakomybės sutartį. Su abiem atsakovais – sargais UAB „Transilgė“ buvo sudariusi tipines pilnutinės materialinės atsakomybės sutartis“ [10].

Anksčiau minėtame pareigų sąrašė sargo pareigybė nenumatyta, todėl darytina išvada, kad šis sąrašas nebeatitinka šių dienų reikalavimų ir nebėra būtinas. Kita vertus, mūsų nuomone, lemiamą vaidmenį turėtų vaidinti nuostata, kad tokios rūšies sutartys sudaromos šalių susitarimu vadovaujantis bendru principu: jeigu darbuotojo darbas, kurį jis dirbs toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, yra susijęs su jam patikėtų materialinių vertybių apskaita, saugojimu, tiesioginiu naudojimu darbo procese, tai neatsižvelgiant į pareigas ir sudaroma tipinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Savaiame suprantama neatmetant to reikalavimo, kad ir darbdavys privalės sau prisiimti tam tikrus įsipareigojimus, sudarydamas sąlygas išsaugoti tokį turtą, kaip tai akcentuojama Lenkijos darbo kodekse [8]. Pavyzdžiui, darbuotojas atleidžiamas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad žala atsirado dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių, o ypač dėl to, kad darbdavys neužtikrino sąlygų (pinigų, vertybinių popierių, prietaisų, instrumentų, individualios apsaugos priemonių ir kt.), užtikrinančių patikėto turto saugumą.

Taikydami Akcinių bendrovių įstatymo 27 straipsnį [11] susiduriame su dviprasmybe. Straipsnyje numatyta bendrovės valdybos pirmininko ir narių atsakomybė už bendrovei padarytus nuostolius, kurie atsiranda pažeidus įstatymus, Akcinių bendrovių ir kitus Lietuvos Respublikos įstatymus. Šią problemą dar 1995 m. kėlė teisininkas V. Mikelėnas. Jo nuomone, civilinės ar darbo teisės normos taikytinos valdybos nariams už bendrovei padarytą žalą. Jeigu valdybos narių ir bendrovės santykius laikytume teisiniais darbo santykiais, tai jų, kaip darbuotojų, atsakomybei turėtų būti taikomos darbo teisės normos. Tačiau akcinių bendrovių įstatymo 26 straipsnis numato, kad valdybos nariai gali būti sudarę su bendrove darbo sutartį, bet gali būti ir nesudarę. Tuo tarpu vienas iš atsakomybės pagal darbo teisę ypatumų yra šios atsakomybės ribotumas, reiškiantis, kad darbuotojas paprastai atsako tik savo vidutiniu mėnesiniu uždarbiu (DJK 143 str.). Pritartume autoriaus nuomonei, jog nuosekli šio samprotavimo išvada yra ta, kad Akcinių bendrovių įstatymo 27 straipsnis prieštarauja darbo teisei ir negali būti taikomas [12]. Deja, dvejopas statusas egzistuoja iki šiol, be to, kaip nurodo autorius, jis būdingas ir kitoms Vakarų Europos valstybėms.

Pateiksime pavyzdį, kuris parodo, jog civilinės ir darbo teisės atsakomybės santykis pagal DJK 145 straipsnio I dalies 2 punktą, kai kalbama apie įmonių vadovus, ne visuomet būna aiškus.

Civilinėje byloje Nr. 3 K – 3 – 145 / 2001 m. ieškovas – UAB „Ašva“ prašė priteisti iš atsakovo V. K. 3000 litų, kuriuos pastarasis, būdamas UAB „Ašva“ direktoriumi, gavo iš trečiojo asmens – Č. Ledo individualios įmonės ir kurių jis, pažeisdamas kasos darbo organizavimo ir kasos operacijų atlikimo taisyklių 10 punkto nuostatas, į kasą nesumokėjo. Žala turėjo būti atlyginta pagal DJK 145 straipsnio I dalies 2 punktą. Iš individualios įmonės gauta 3000 litų nuomos sąskaita. Teismas ieškinį patenkino remdamasis minėtu punktu ir laikė, jog atsakovas, atstovaudamas bendrovei direktoriaus vardu, pinigus gavo pagal vienkartinį dokumentą – pažymą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad UAB „Ašva“ direktoriaus V.K. veiksmus, kuriais siekta gauti 3000 litų, teismai turėjo kvalifikuoti ne pagal teisinius darbo santykius, o pagal Lietuvos Respublikos akcinės bendrovės įstatymo normas. Akcinės bendrovės 29 straipsnio 11 punktą nustato: jei administracijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijančius normalią gamybinę – ūkinę riziką ir taip bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną)

arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio ar veiksmų patirtą žalą. Žala privalo būti atlyginta pagal civilinės teisės normas.

Visiškos materialinės atsakomybės porūšis yra ir kolektyvinė (brigadinė) materialinė atsakomybė. Ji taikoma tada, kai atriboti kiekvieno atskiro darbuotojo materialinę atsakomybę ir sudaryti su jais individualios materialinės atsakomybės sutartis neįmanoma.

Pagrindas patraukti kolektyvo (brigados) narius materialinės atsakomybės yra dėl trūkumo padaryta ir inventorizacijos dokumentais patvirtinta žala. Privalo būti atlikta išsami trūkumo priežasčių analizė, įskaitant raštiškus kolektyvo (brigados) narių pasiaiškinimus, o būtiniausiais atvejais – ir specialistų išvadas.

Problema ta, kad kiekvieno kolektyvo nario atsakomybė už padarytą žalą yra proporcinga mėnesiniam tarifiniam atlygiui (pareiginei algai) ir faktiškai dirbtam laikui (nuo paskutinės inventorizacijos iki žalos išaiškinimo dienos) [1]. Mūsų manymu, faktiškai dirbto laiko kriterijus negali būti lemiamas nustatant kolektyvo (brigados) narių materialinę atsakomybę. Prieš tokią žalos atlyginimo tvarką yra ir E. S. Belinskis. Jo teigimu, faktiškai dirbto laiko kriterijus žalos atlyginimo daliai nustatyti ne visuomet tinka. Tarkime, kad drausmingo darbuotojo, kuris daugiau dirbo, nedarė pravaikštų, atlygintos žalos dalis bus didesnė nei kolektyvo (brigados) nario, kuris nebuvo darbe dėl nepateisinamų priežasčių. Išėtų taip: „kuo ilgiau darbuotojas dirbo po inventorizacijos, tuo didesnė tikimybė, kad jis kaltas dėl padarytos žalos“ [13]. Darytina išvada, kad reikia atsisakyti faktiškai dirbto laiko kriterijaus atlyginant kolektyvo (brigados) narių padarytą žalą.

Praktika rodo, kad kolektyvinės (brigadinės) materialinės atsakomybės sutarties teisinė prigimtis sutapatinama su solidaria materialine atsakomybe. Pateiksime pavyzdį: UAB „Šiaulių tara“ prašė apylinkės teismo priteisti iš atsakovų N.K. ir D.K. 31180,88 lito padarytai žalai atlyginti. Ieškovas teigė, kad abu atsakovai dirbo jų bendrovės sandėlyje Nr. 3 sandėlininkais ir su jais buvo sudaryta kolektyvinė (brigadinė) materialinės atsakomybės sutartis. Po sandėlyje atliktos inventorizacijos buvo nustatytas materialinių vertybių trūkumas.

Šiaulių miesto apylinkės teismas savo sprendimu ieškinį patenkino ir priteisė ieškovui iš atsakovų N.K. ir D.K. 31,084,88 lito žalai atlyginti (civilinė byla Nr. 3K –610/1996 m.).

Esminis kolektyvinės (brigadinės) materialinės ir solidarios atsakomybės panašumas yra tas, kad nuostolius dėl neteisėtų veiksmų privalo atlyginti keletas asmenų. Tačiau abi atsakomybės rūšys skiriasi reikalavimų apimtimi. Esant kolektyvinei materialinei atsakomybei organizacija gali reikalauti, kad žalą atlygintų ne visi kolektyvo nariai, o kiekvienas atskirai ir, suprantama, tik tam tikrą dalį. Tačiau, jei kuris nors kolektyvo narys žalos neatlygina, organizacija, patyrusi žalą, neturi teisės reikalauti neatlygintosios dalies iš likusių narių. Tik civilinė atsakomybė yra solidarioji, kiekvienas iš skolininkų atsako tol, kol neatlyginama visa padaryta žala. Esant kolektyvinei atsakomybei kolektyvo nariai, atlyginę savo padarytą žalos dydį, išlaisvinami nuo įsipareigojimų atlyginti likusią dalį.

DĮK 145 straipsnio 7 punktą numato visišką materialinę atsakomybę, kuri padaroma neinanč darbinį pareigų. Pažymėtina, kad taikant šias normas kyla problemų, nes labai panašu į civilinę atsakomybę. Neretai taikydami šią normą klysta ir teismai. Pateiksime pavyzdį: AB „Siūlas“ pateikė ieškinį atsakovui V.R. ir trečiajam asmeniui AB „Lietuvos draudimas“ dėl žalos atlyginimo. Ieškovas nurodė, kad atsakovas V.R., dirbęs UAB „Siūlas“ inžinieriumi tiekėju, 1996 m. lapkričio 8 d. savavališkai pasiėmė bendrovės automobilį „VW Transporte“ ir jo negrąžino, nes kitą dieną automobilis buvo pavogtas. Likutinė automobilio vertė buvo 36485,72 lito. Kadangi draudimo įmonė sumokėjo tik 12 500 litų draudimo atlyginimą, ieškovas prašė priteisti iš atsakovo 23985,72 lito žalai atlyginti.

Biržų rajono apylinkės teismas 1999 m. sausio 11 d. sprendimu ieškinį patenkino motyvuodamas, kad atsakovas automobilį paėmė ne darbo, o asmeniniais tikslais.

Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų kolegija apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą ir nurodė, kad ginčas kilo dėl civilinių, o ne dėl teisinių darbo santykių, ieškinys patenkintas vadovaujantis CK 483 straipsniu. Buvo paduotas kasacinis skundas,

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nutarė bylą perduoti nagrinėti iš naujo. DĮK 145 straipsnio 7 punktą numato, jog darbuotojas už darbdaviui padarytą žalą visiškai atsako ir tuomet, kai žala padaroma jam neinanč darbinį pareigų. Ji

numatyta specialiam subjektui (žalą padaręs asmuo yra susijęs darbo santykiais su asmeniu, kuriam padaryta žala), todėl ši darbo teisės norma ir CK 483 straipsnis tarpusavyje konkuruoja kaip specialioji ir bendroji normos. Kilęs ginčas spręstinas pagal darbo teisės (specialiąsias), o ne pagal civilinės teisės (bendrasias) normas. Neinant darbinių pareigų žala įmonei gali būti padaroma tiek darbo, tiek nedarbo metu. Darbuotojas darbo metu pareigų gali ir nevykdyti ir, priešingai, gali vykdyti pareigas, t. y. veikti darbdavio interesais, taip pat ir nedarbo metu.

Iš bylos medžiagos aišku, kad žalos padarymo dieną ginčo šalis siejo darbo teisiniai santykiai. Nors vėliau darbo sutartis tarp jų buvo nutraukta, dėl to materialinės atsakomybės pobūdis nesikeičia. Teismai nepagrįstai bylą išsprendė remdamiesi civiliniais įstatymais, todėl teismų sprendimas ir nutartis vertintini kaip neteisėti, naikintini, byla perduota nagrinėti iš naujo Biržų rajono apylinkės teismui (civilinė byla Nr. 3K–3–601/1999 m.).

Anksčiau minėjome, jog viena iš papildomų sąlygų atsakomybei kilti yra ta, kad žala turi būti padaryta einant darbinės pareigas. Todėl, mūsų manymu, teisininkai V. Tiažkijus, R. Petravičius ir G. Bužinskas savo vadovėlyje pagrįstai teigia (ir mes tam pritariame), kad DĮK 145 straipsnio 7 punktą, nustatantis visišką materialiąją atsakomybę, yra nelogiškas ir šiuo atveju taikytina civilinė atsakomybė [14].

Tikslinga taip pat pažymėti, kad kyla problemų taikant DĮK 146 straipsnį, nes normos yra pasenusios, nepritaikytos rinkos ekonomikos sąlygoms.

Išvados

Materialinė atsakomybė darbo teisėje nuo civilinės atsakomybės skiriasi savo subjektais, žalos atsiradimo teisiniu pagrindu, jos nustatymo metodika ir dydžiu, kaltumo prezumpcija, žalos atlyginimo tvarka ir terminais, normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, imperatyviniu pobūdžiu.

Darbdavio turtui ar turtiniams jo interesams padarius didelę žalą, kurią sudaro ir negautos pajamos, mūsų nuomone, netikslinga būtų riboti darbuotojų materialinę atsakomybę.

Atsižvelgiant į kaltės laipsnį reikėtų suteikti įstatymu teisę kiekvienu konkrečiu atveju diferencijuoti materialinės atsakomybės dydį, kaip tai daroma kitose Vakarų valstybėse.

Visiškos materialinės atsakomybės sutartys turėtų būti sudaromos tik abiejų šalių susitarimu (neatsižvelgiant į pareigybių sąrašą) tais atvejais, kai darbas toje įmonėje yra susijęs su darbuotojui patikėtų materialinių vertybių apskaita, saugojimu, tiesioginiu naudojimu šio darbo metu.

Taikant kolektyvinę (brigadinę) narių materialinę atsakomybę faktiškai dirbto laiko kriterijus neturėtų, mūsų nuomone, būti lemiamas rodiklis nustatant padarytą žalą.

Visiškos materialinės atsakomybės pagrindą pagal DĮK 145 straipsnio 7 punktą „neinant darbinių pareigų“ iš darbo teisės normų tikslinga eliminuoti. Tokiais atvejais atlyginant žalą reikėtų taikyti civilinės teisės normas.



LITERATŪRA

1. **Севостьянов Г. М.** Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. – Москва: Проовиздат. 1991.
2. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.** Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
3. **1972 m.** birželio 1 d. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989. Nr. – VIII – 526.
4. **1964 m.** liepos 7 d. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. – Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1994.
5. **Nekrašas V.** Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. – Vilnius: Mintis. 1984.
6. **Гусов К.Н. Толкунова В.Н.** Трудовое право России. – Москва: Юристъ, 1997.
7. **Йосипович М.** Трудовое право Югославии. – Москва: Юридическая литература, 1989.

8. **Kodeks** pracy. Wydawnictwa: Park, 1998.
9. **Lietuvos TSR** darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis, 1988.
10. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo Civilinė byla Nr. 3K–3–126/2001 m.
11. **Lietuvos Respublikos** akcinių bendrovių įstatymas //Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.
12. **Mikelėnas V.** Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai // Justitia. – Vilnius, 1995.
13. **Белинский Е.С.** Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев-Донецк: Высшая школа, 1984.
14. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė // Justitia. – Vilnius, 1999.



The Problems of the material Responsibility in Labour Law

Assoc. Prof., Dr. Rasa Macijauskienė

Law University of Lithuania

SUMMARY

The problems of the material responsibility in labour law are discussed in this publication. The main differences of civil and material responsibility are defined. The main features and principles of material responsibility as sort of legal responsibility are indicated. Mainly two kinds of material responsibility are discussed: limited and full. The concrete rulings of Juridical Board of Civil Cases Department of Supreme Court of the Republic of Lithuania dealing with regulation of limited and full material responsibility in foreign counties are provided. One of the main accents is that most of the acts regulating abovementioned questions are out of date and are not in line with the conditions of market economy. Also there are made conclusions to the development of material responsibility of workers, supposing to enact the full material responsibility for the damages made, including the damages for the income not received.