

DARBDAVIO MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS PROBLEMOS DARBO TEISĖJE

Doktorantas Tomas Bagdanskis

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 3 d.

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja
profesorė dr. **Genovaitė Dambrauskienė** ir šios katedros docentė dr. **Rasa Macijauskienė***

S a n t r a u k a

Šiame straipsnyje trumpai aptariamos darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Pateiktos bendros materialinės atsakomybės darbo teisėje sąlygos, nurodyti jų taikymo ypatumai, kylantys nagrinėjant darbdavio materialinės atsakomybės klausimus. Išskiriami atskiri darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai. Straipsnyje lyginamuoju metodu nagrinėjamos naujos materialinės atsakomybės nuostatos, numatytos 2002 m. priimtame naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Pažymėtina, kad darbdavių materialinės atsakomybės klausimai, Lietuvoje pastaruju metu teisės mokslininkų mažai nagrinėti, praktikoje taip pat aktualūs. Straipsnyje pateiktos konkrečios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys, taikančios ir aiškinančios darbdavių materialinę atsakomybę reguliuojančias normas. Išvadose atskleidžiamos problemos, kylančios taikant darbdaviams materialinę atsakomybę.

I v a d a s

Materialinės atsakomybės darbo teisėje klausimai – ne naujiena tiek Lietuvos teisės doktrinoje, tiek ir praktikoje. Tačiau pažymėtina, kad kai kalbama apie materialinę atsakomybę darbo teisėje dažniausiai pabrėžiama ir nagrinėjama darbuotojų materialinė atsakomybė, tuo tarpu darbdavių materialinei atsakomybei, kylančiai iš teisinių darbo santykių, skiriama mažiau dėmesio. Darbdavių materialinė atsakomybė dažniausiai nagrinėjama darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais. Paprastai per mažai akcentuojama, kad yra ir kitos atsakomybės atsiradimo formos. Šis faktas iš dalies lemia tai, kad Lietuvos įstatymuose nebuvo sistemiskai reglamentuotas darbdavių materialinės atsakomybės klausimas, nebuvo pabrėžiami pagrindiniai principai. To negalėtume pasakyti apie darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus, išdėstytus atskirame Darbo įstatymų kodekso skyriuje [1].

Šiuo straipsniu siekiama sistemiskai aptarti darbdavio materialinės atsakomybės institutą, panagrinėti kitus darbdavio materialinės atsakomybės atvejus, numatytus Lietuvos įstatymuose.

1. Darbdavio materialinės atsakomybės samprata ir sąlygos darbo teisėje

Nagrinėti darbdavio materialinės atsakomybės klausimus tikslinga pradėti apibrėžiant, kas tai yra darbdavys ir kaip suprantama materialinė atsakomybė darbo teisėje. Plačiąja prasme darbdaviu reikėtų laikyti kiekvieną asmenį (tiek fizinį, tiek juridinį), įdarbinusį pagal darbo sutartį bent vieną darbuotoją. Pagal 2002 m. priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 16 straipsnį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija arba kita organizacinė struktūra nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal Darbo kodekso 14 straipsnį – turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdavys taip pat gali būti fizinis asmuo [2]. Darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams atstovauja atitinkamai įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas [3, p. 183]. Materialinė atsakomybė teisės doktrinoje apibrėžiama gana skirtingai. Tiksliausiai, manau, ją reiktų apibrėžti kaip tam tikrą rūšį valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus ir turi apsaugos teisinio santykio formą siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiajai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka. Pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti visos arba dalies kitai darbo sutarties šaliai padarytos žalos (nuostolių) atlyginimą [4, p. 227]. Materialinė atsakomybė galima, jeigu yra tam tikros sąlygos. Materialinės atsakomybės sąlygos – teisės pažeidimo elementai, nuo kurių priklauso galimybė taikyti darbdaviui arba darbuotojui materialinę atsakomybę [3, p. 492]. Šias sąlygas galima suskirstyti į dvi grupes: 1) bendras sąlygas, būtinas turtinei atsakomybei atsirasti, ir 2) specialias sąlygas, būtinas darbo sutarties šalies materialinei atsakomybei atsirasti pagal darbo teisės normas. Bendros materialinės atsakomybės sąlygos yra šios: a) reali žala; b) žalos padarymas neteisėta veika (veikimu, neveikimu); c) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ir d) pažeidėjo kaltė. Specialios atsakomybės sąlygos yra: a) pažeidėjas su nukentėjusia šalimi susijęs darbo teisiniu santykiu ir b) žalos padarymas vykdant darbo pareigas. Tai įtvirtinta ir Darbo kodekso 246 straipsnyje. Visos materialinės atsakomybės sąlygos tarpusavyje glaudžiai susijusios ir sudaro vieną sudėtingą reiškinį – darbo teisės pažeidimą, kuris yra pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti [4, p. 229].

Darbo teisėje skiriama dviejų rūšių materialioji atsakomybė: a) darbuotojo darbdaviui ir b) darbdavio darbuotojui [5, p. 147]. Šios straipsnio tikslas – išsamiau panagrinėti darbdavio materialinės atsakomybės klausimus.

2. Darbdavio materialinės atsakomybės atvejai

Sistemiškai aptariant darbdavio materialinę atsakomybę reikia vadovautis Darbo kodekso 248 straipsniu – pateikti jį kaip pagrindą, apibrėžiantį pagrindinius darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejus. Pažymėtina, kad įstatymo leidėjas minėtame straipsnyje sistemaiškai išdėstė darbdavio materialinės atsakomybės klausimus – anksčiau įstatymuose jie nebuvo įtvirtinti. Tai vertintina teigiamai, nes darbdavio materialinę atsakomybę imta reglamentuoti aiškiau.

Darbo kodekso 248 straipsnis nustato, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai:

- 1) darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu;
- 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą;
- 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai;
- 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Toliau aptariamas kiekvienas minėtas darbdavio materialinės atsakomybės atvejis, nagrinėjami ypatumai bei teorinės ir praktinės problemos, išskylančios įgyvendinant teisės normas, reglamentuojančias darbdavio materialinės atsakomybės klausimus.

2.1. Darbdavio materialinė atsakomybė, kai darbuotojas sužalojamas arba miršta, arba susserga profesine liga

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSSĮ) 13 straipsnyje darbdaviui nustatyta pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Minėtame įstatyme taip pat įtvirtinta, kad darbdavys, kuris savo veikimu ar neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ir neužtikrino saugių ir sveikų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka [6]. Taigi darbdavio materialinės atsakomybės, kai darbuotojas sužalojamas arba miršta, arba susserga profesine liga, pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų pažeidimas.

Minėtu atveju aptariama žala, padaryta darbuotojo asmeniui, gali būti dvejopa:

- 1) asmens sveikatos (kūno) sužalojimas arba kitoks pakenkimas jai (profesinė liga);
- 2) gyvybės atėmimas.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 6.251 straipsnis nustato visiško padarytos žalos atlyginimo principą [7]. Tačiau, tai patvirtina ir teismų praktika, faktiškai sveikatos sužalojimo atveju minėtas principas sunkiai įgyvendinamas, nes sveikatą po patirto sužalojimo ar ligos asmuo gali atgauti tik iš dalies. Todėl galėtume kalbėti tik apie dalinį patirtos žalos kompensavimą. Manytina, kad žalos atlyginimas sveikatos sužalojimo atveju yra riboto pobūdžio [8, p. 217]. Nuostolius, atsiradusius dėl padarytos žalos asmens sveikatai, sudaro: 1) neigiami nuostoliai (vadinamosios negautos pajamos), kurie susidaro, kai asmuo dėl ligos, sužalojimo netenka dalies savo ankstesnių pajamų (uždarbio); 2) teigiami nuostoliai (vadinamosios papildomos išlaidos), kurie susidaro, kai asmuo dėl sužalojimo, ligos priverstas turėti tam tikrų papildomų išlaidų. Asmeniui žuvus turi būti atlyginamos: 1) laidojimo išlaidos; 2) asmenų, kuriuos žuvusysis išlaikė, prarastos pajamos. Be to, įstatymai tam tikrais atvejais nustato papildomus kriterijus, kuriais vadovaujamosi nustatant nuostolių dydį (pvz., gali būti atsižvelgiama į turtinę šalių padėtį, nukentėjusiojo kaltės laipsnį ir pan.).

Šiuo metu Lietuvoje žalos, padarytos dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba darbuotojui mirus, atlyginimas numatytas keliuose skirtinguose įstatymuose, keliais skirtingais būdais, kurie priklauso tiek nuo to, kada buvo padaryta žala darbuotojo sveikatai, tiek nuo kitų juridinių faktų (pvz., ar darbuotojas buvo draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu). Pagrindiniais aktais, reglamentuojančiais šį institutą, laikytini Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Civilinis kodeksas bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas – jei nelaimingas atsitikimas įvyksta šiuo metu, Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinasis įstatymas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Žmonių saugos darbe įstatymas), 1964 m. priimtas Civilinis kodeksas – jei nelaimingas atsitikimas įvyko iki 2000 m. sausio 1 d. Be to, be minėtų įstatymų, taikoma ir keletas poįstatyminių aktų. Taigi kyla daug problemų įgyvendinant minėtų įstatymų normas, be to, pažymėtina, kad ir naujos žalos atlyginimo sistemos įvedimas reikalauja tiek teorinio nagrinėjimo, tiek praktinio tobulinimo.

Žinoma, reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad teisės teorijoje nėra bendros nuomonės dėl paties žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo, instituto vietos teisės sistemoje, nes vieni autoriai jį laiko darbo teisės reguliavimo dalyku, o kiti priskiria civilinės deliktinės atsakomybės reguliavimo sričiai [5, p. 159]. Kita vertus, žalos atlyginimas, kai asmuo privalomai draudžiamas socialiniu draudimu, gali būti laikomas ir socialinio aprūpinimo teisės dalyku, kurios normos priskiriamos prie viešosios teisės normų.

Praktikoje daugiausia paplitę šie žalos atlyginimo būdai: kaltojo asmens materialinė atsakomybė, pasireiškianti periodinėmis išmokomis arba vienkartinės kompensacijos išmokėjimu; žalos atlyginimas iš specialiųjų fondų; privalomas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų; savanoriškas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų; žalos atlyginimas iš valstybės lėšų. Pagal DSSĮ 75 straipsnį darbdaviai privalo drausti darbuotojus nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (toliau – NADSDĮ) Lietuvoje įsigaliojo nuo 2000 m. sausio 1 d. Kartu įvestas ir naujas žalos atlyginimo būdas – privalomas socialinis draudimas [9]. DSSĮ 78 straipsnyje nustatyta, kad pajamų, kurias darbuotojas prarado dėl

nelaimingo atsitikimo darbe arba dėl profesinės ligos netekęs darbingumo, kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai. Minėto įstatymo 11 straipsnyje apdraustajam numatyti šie žalos atlyginimo būdai: 1) ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos pašalpa; 2) prarasto darbingumo vienkartinė kompensacija; 3) prarasto darbingumo periodinė kompensacija; 4) apdraustajam žuvus dėl draudiminio įvykio jo šeimos nariams lygiomis dalimis išmokama laidavimo pašalpa; 5) apdraustajam žuvus dėl draudiminio įvykio jo šeimos nariams lygiomis dalimis mokama periodinė draudimo išmoka. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į pasaulinę praktiką šiomis normomis siekiama įvesti mišrią žalos atlyginimo sistemą, kai žala tam tikrais atvejais atlyginama vienkartinė kompensacija, kitais atvejais – periodiniais mokėjimais. Būtina paminėti, kad pagal anglosaksų teisės tradiciją negautos pajamos atlyginamos vienkartinėmis išmokomis, o kontinentinės teisės tradicijos šalyse priimtinesniu laikomas žalos atlyginimas periodiniais mokėjimais [10, p. 171–172].

Įvedus minėtą žalos atlyginimo sistemą išsprendžiama galima darbdavio nemokumo problema, žalos atlyginimo mechanizmas tampa daug paprastesnis ir greitesnis. Be to, draudimu siekiama sumažinti ir atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio, kaip atsakingo už žalą asmens, turtinei padėčiai. Nepaisant minėtų teigiamų dalykų pažymėtina keletas problemų, kylančių įgyvendinant minėtą įstatymą. Kaip minėta aukščiau, žala, susijusi su sveikatos sužalojimu, pasireiškia 2 būdais, t.y. kaip negautos pajamos ir kaip nukentėjusiojo turėtos išlaidos. NADSDĮ numato tik negautų pajamų atlyginimą (2 str. 1 d.). Tokiu atveju kyla klausimas dėl kitų išlaidų atlyginimo. Pagal CK kitos išlaidos darbuotojui atlyginamos tik tuo atveju, kai darbuotojas nebuvo apdraustas. Dėl to darytina išvada, kad kitos išlaidos turėtų būti įskaitomos į draudimo išmoką, nors tai prieštarauja NADSDĮ 2 straipsnio 1 daliai. Manytina, kad darbuotojo teisėti interesai žalos atsiradimo atveju būtų labiau užtikrinti, jei kitas išlaidas darbuotojas turėtų teisę išieškoti pagal CK. Egzistuojant tokiai draudimo sistemai, pagal kurią atlyginama visa žala, darbdavys praranda budrumą ir motyvaciją siekti užtikrinti darbų saugumą ir darbuotojų sveikatą, todėl galimybė darbuotojui kitas išlaidas išieškoti kitu būdu vertintina ir teigiamai (aišku, nereikia pamiršti administracinės ir baudžiamosios atsakomybės, numatytos atsakingiems asmenims už saugos ir sveikatos darbe norminių aktų pažeidimą).

NADSDĮ įvesta nauja žalos atlyginimo sistema – pereita prie formalizuotos sistemos įvedimo, t. y. įstatymo numatytais atvejais kompensacija apskaičiuojama pagal formulę, kuri priklauso nuo asmens vidutinių mėnesinių draudžiamų pajamų, Vyriausybės tvirtinamų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų, darbingumo netekimo laipsnio. Tokiu atveju kyla klausimas, kaip nustatyti žalos įvertinimą pagal tokią formulę atsižvelgiant į visos žalos atlyginimo principą, pagal kurį nukentėjusiajam žala turi būti atlyginta ne per daug nei per mažai. Nukentėjusiajam turi būti garantuota buvusi iki žalos padarymo padėtis. Be to, NADSDĮ įtvirtinta, kad formulėje naudojamas koeficientas, apskaičiuojamas kaip asmens vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų santykis su nelaimingo atsitikimo ar susirgimo profesine liga nustatymo metu galiojančiomis vidutinėmis mėnesinėmis draudžiamosiomis pajamomis. Tačiau įstatyme nustatyta, kad koeficientas negali būti didesnis kaip 3. Vadinasi, jei darbuotojas gauna didesnį darbo užmokestį nei atitinkama riba, tam tikra užmokesčio dalis neįtraukiama į žalos atlyginimo apskaičiavimą. Tokiu atveju akivaizdžiai pažeidžiami nukentėjusiojo darbuotojo turtiniai interesai.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal NADSDĮ, kitaip nei nustatyta Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinajame įstatyme, draudimo išmokos išmokomos darbuotojui ir tuomet, kai darbdavio kaltės nėra. Šitaip darbuotojo interesai apsaugomi labiau. Tačiau tuomet mes negalime laikyti, kad tai darbdavio materialinės atsakomybės klausimas. Tokia sistema neskatina darbdavio aktyviai imtis priemonių darbuotojų sveikatai apsaugoti. Kitas diskutuotinas klausimas – kodėl darbdavys turi mokėti įmokas, jei jis ėmėsi maksimalių darbo saugos priemonių. Žinoma, tokiu atveju labiau apsaugomi darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, interesai – žalos atlyginimas tampa garantuotas, nesvarbu dėl kieno – darbdavio ar darbuotojo kaltės jį kilo.

Pagal NADSDĮ 76 straipsnį, atsižvelgiant į nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas bei profesinės rizikos veiksnius, ekonominės veiklos sritims nustatomos diferencijuotos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos. Kaip dar vieną problemą šioje srityje reikėtų paminėti tai, kad praktikoje nepagrįstai ilgai nediferencijuojamos draudimo įmokos, o įstatymų nuostatos dėl diferencijuotų įmokų įvedimo įsigaliojimo vis atidedamos. Susidaro visiškai nelogiška situacija, kai, pavyzdžiui, statybos įmonė moka tas pačias įmokas kaip ir verslo konsultacijas teikianti įmonė.

Aptartina žalos darbuotojui atlyginimo situacija, kai už darbuotoją nebuvo mokamos draudimo įmokos (pvz., darbuotojas dirbo nelegaliai). DDSĮ 78 straipsnio 2 dalis numato, kad jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat išlaidas, susijusias su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija, atlygina darbdavys. Minėtų išlaidų apmokėjimo ir žalos atlyginimo sumos turi būti ne mažesnės, negu nustatyta NADSDĮ. Tai nustatyta ir CK 6.283 straipsnyje, tik nėra nuostatos, kad minėtų išlaidų apmokėjimo ir žalos atlyginimo sumos turi būti ne mažesnės, negu nustatyta NADSDĮ. Darbo kodekso 249 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Tokiu atveju vėl susiduriama su visiško žalos atlyginimo principo įgyvendinimo problema, nes atlygintinos žalos dydis apribojamas tam tikra minimalia suma. Būtina paminėti, kad darbuotojo mirties atveju, kai darbuotojas nėra apdraustas, asmenims, turintiems teisę į žalos atlyginimą netekus maitintojo, atlyginama ta mirusiojo pajamų dalis, kurią jie gavo arba turėjo teisę gauti mirusiajam esant gyvam (CK 6.284 str.).

Pažymėtina, kad įsigaliojus NADSD įstatymui Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinojo įstatymo (toliau – Laikinasis žalos atlyginimo įstatymas) nuostatos ir toliau taikomos ir yra aktualios [11]. Įgyvendinant minėto įstatymo nuostatas taip pat kyla neaiškumų. Keletą jų aptarsime. Pagal CK 6.289 straipsnį įpareigoto atlyginti su fizinio asmens sužalojimu ar gyvybės atėmimu susijusią žalą juridinio asmens reorganizavimo atveju reikalavimai atlyginti žalą pareiškiami juridinio asmens teisių perėmėjui. Pagal CK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 3 straipsnį kiti įstatymai ir teisės aktai, galioję Lietuvos Respublikoje iki CK įsigaliojimo, galioja tiek, kiek neprieštarauja CK, išskyrus atvejus, kai šis kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normoms. Remiantis minėta nuostata bei CK 4 straipsnio nuostata, kad CK taikomas ir toms teisėms bei pareigoms, kurios, nors ir atsirado iki kodekso įsigaliojimo, tačiau įgyvendinamos jam įsigaliojus, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai įsigaliojus CK atsisako išmokėti žalos atlyginimą iš valstybės lėšų pagal Laikinojo žalos atlyginimo įstatymo 18¹ straipsnio 1 dalies 3 punktą, t. y. kai nukentėjusieji susirgo profesine liga arba buvo sužaloti dėl nelaimingo atsitikimo darbe, dirbdami buvusiose valstybinėse įmonėse iki jas privatizuojant. Manytina, kad teritoriniai skyriai, neišmokėdami žalos atlyginimo, elgiasi neteisėtai, nes pagal CK įsigaliojimo, patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 47 straipsnio 2 dalį CK normos dėl deliktinės atsakomybės taikomos, kai žala asmeniui padaroma ir atsiranda įsigaliojus šiam kodeksui. Aišku, galutinį atsakymą šiame ginče pateiks teismų praktika. Paminėtinos ir kitos problemos, kilusios dėl minėto įstatymo nuostatų įgyvendinimo: dėl kompensavimo koeficiento apskaičiavimo [12], dėl to, koks momentas turi būti laikomas valstybinės įmonės privatizavimo momentu [13], dėl pašalpos žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe prilyginimo vienai iš vienkartinio pobūdžio žalos atlyginimo rūšių, pašalpos dydžio mažinimo arba atmetimo atsižvelgiant į nukentėjusiojo kaltę [14].

Darbdavio atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl gyvybės atėmimo, atsiranda ir kitiems subjektams [15, p. 22–23]. Tai patvirtina tiek NADSDĮ, tiek CK, kurio 6.284 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad fizinio asmens mirties atveju teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai arba kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties.

2.2. Materialinė darbdavio atsakomybė, kai žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą

Pagal Darbo kodekso 248 straipsnio 1 dalies 2 punktą darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą. Pažymėtina, kad tokiu žalos atsiradimo atveju darbdavys atsakys pagal civilinės atsakomybės normas. Tai įtvirtina ir Darbo kodekso 249 straipsnis, pagal kurį darbdavys privalo atlyginti žalą dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo pagal CK normas. Galima tik pažymėti, kad kai darbuotojo turtas darbdaviui perduotas pagal sutartį, taikomos sutartinės civilinės atsakomybės normos, o kai žala atsiranda darbuotojo turtui, kuris nesusijęs sutartiniais santykiais, taikomos deliktinės civilinės atsakomybės normos. Jokių specialių normų dėl žalos, kuri padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą, įstatymuose nenumatyta. Pažymėtina, kad kai kurių valstybių praktikoje tokios normos egzistuoja. Pavyzdžiui, Vengrijos įstatymuose nustatyta, kad darbdavys yra atsakingas už asmeninius darbuotojų daiktus, kuriuos jie atsineša į darbą, tačiau darbdavys turi teisę nustatyti tam tikrų daiktų atsinešimo ir laikymo įmonėje apribojimus, taip pat reikalauti, kad darbuotojas savo daiktus laikytų saugioje vietoje ir informuotų apie atsinešamus vertingus daiktus [16, p. 78].

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

Pagal DK 248 straipsnio 1 dalies 3 punktą darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai. Įstatymo leidėjas Darbo kodekse konkrečiai nenurodo, kokie tai atvejai. Pagal Darbo kodekso 249 straipsnį darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo arba kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo. CK 1.1 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Todėl galima išskirti materialinės atsakomybės atvejus, kai taikomos atskiruose darbo įstatymuose numatytos normos, ir atvejus, kai taikomos CK normos. Vienas pagrindinių darbuotojų turtinių teisių pažeidimų pagrindų yra, kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, perkeliamas į kitą darbą arba nušalinamas. Pagal Darbo sutarties įstatymo 42 straipsnį teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą, perkeltą arba nušalintą darbuotoją į ankstesnįjį darbą, išieško atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką arba atlyginimo skirtumą, kai darbuotojas dirbo mažiau mokamą darbą [17]. Minėto straipsnio 3 dalyje numatytas išimtinis atvejis, pagal kurį, kai neteisėtai atleistas darbuotojas pareiškia, kad grąžinus jį į ankstesnįjį darbą jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negrąžinti jo į darbą, o priteisti kompensaciją iki dvylikos jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Taigi tai yra darbuotojo pasirinkimo teisė: jis savo nuožiūra gali reikalauti atlyginimo už priverstinės pravaikštos laiką arba kompensacijos. Galimybė reikalauti kompensacijos priskiriama prie specifinių teisių gynimo būdų, kuris grindžiamas darbuotojo turtinių teisių, kaip darbo teisės objekto, specifika. Juo siekiama efektyviau apsaugoti darbuotojų turtines teises, tačiau neišvengiamai kyla klausimas, ar tokiu atveju nėra pažeidžiamas visapusiškos žalos atlyginimo principas. Paminėtini ir kiti specifiniai darbdavio materialinės atsakomybės kilimo atvejai. Pagal Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnį, kai delsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, be darbuotojui šio straipsnio 1 dalyje nurodytų išmokų, sumokamas ir vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką, bet ne daugiau kaip už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Pagal galiojusį iki 2003 m. sausio 1 d. Darbo sutarties įstatymo 38 straipsnį darbuotojas ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo atleidimo turėjo teisę raštu reikalauti, kad darbdavys praneštų jam atleidimo iš darbo priežastis. Jei darbdavys neįvykdavo šio reikalavimo, o darbuotojas užginčydavo atleidimą teisme, teismas išieškodavo iš darbdavio darbuotojui atlyginimą už dvidešimt darbo dienų net ir tuo atveju, kai reikalavimo dėl grąžinimo į darbą nepatenkindavo.

Minėtais atvejais, kad kiltų darbdavio materialinė atsakomybė, būtina darbdavio kaltė. Tačiau įstatymuose numatyti atvejai, kai darbdaviui neigiami turinio pobūdžio padariniai atsiranda ir be kaltės. Pagal Atostogų įstatymo 15 straipsnį darbo užmokestis už kasmetines minimalias atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki prasidedant atostogoms. Jei darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, už praleistą laiką mokant kaip už atostogas [18]. Pagal Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnį, kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis arba kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytas išmokas), kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai [19]. Taigi minėtais atvejais nustatyti, ar buvo darbdavio kaltė, nebūtina. Svarbiausia, kad tai įvyko ne dėl darbuotojo kaltės. Tai patvirtina ir teismų praktika. Minėtose teisės normose numatytų sankcijų taikymą darbdaviui kaltės aspektu lemia tik darbuotojo kaltė: jos gali būti taikomos tik nesant darbuotojo kaltės. Taigi taikant minėtas sankcijas darbdavio kaltės buvimas ar nebuvimas įtakos neturi [20].

Labai svarbu atskirti garantines išmokas, garantines priemokas bei kompensacines išmokas darbuotojams nuo turinės žalos atlyginimo. Garantinė išmoka nėra atlygis už darbą, nes tokių išmokų mokėjimas nesiejamas su atliktu darbu, jo kokybe bei kiekybe. Garantinės išmokos tikslas – kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, įstatymo numatytais atvejais atitraukiamas nuo darbo (kasmetinių mokamų atostogų atveju, atlygis už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės ir kt. atvejais) [5]. Garantinės priemokos, kitaip nei garantinės išmokos, mokamos darbuotojui, atliekančiam darbo funkciją, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunančiam viso darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, pagal Darbo sutarties įstatymo 24 straipsnį, o nuo 2003 m. sausio 1 d. pagal Darbo kodekso 121 straipsnio 3 dalį, jeigu ypatingais atvejais perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, jam paliekamas ankstesnis vidutinis darbo užmokestis. Kompensacinės išmokos darbuotojams mokamos įstatymo numatytais atvejais, kai darbuotojas, atlikdamas jam pavestas funkcijas, turėjo tam tikrų išlaidų (pvz., komandiuotės išlaidos). Minėtas išmokas nuo materialinės žalos atlyginimo atskiriamos pagal tai, ar yra darbdavio neteisėti veiksmai. Jei neteisėtų darbdavio veiksmų nėra, t. y. jei įstatymuose ar darbo sutartyje nustatytos pareigos nepažeidžiamos, kalbėti apie darbdavio materialinę atsakomybę negalima.

Paminėtinas dar vienas darbdavio materialinės atsakomybės aspektas. Bendruosius atsakomybės už žalą padarymą pagrindus numato CK 6.263 straipsnis. Jame numatyta, kad žalą, padarytą asmeniui, turtui, o įstatymų numatytais atvejais – ir neturtinę žalą privalo visiškai atlyginti už žalą atsakingas asmuo. CK 6.264 straipsnis yra specialioji norma, kurioje numatyta, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių darbo (tarnybines) pareigas, kaltės. Pagal minėtą straipsnį darbuotojais laikomi asmenys, dirbantys pagal sutartį. Taigi darbdavys privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės, tretiesiems asmenims – tik tada jis įgyja regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę į darbuotoją (tokio dydžio, kiek atlygino žalą). Tai patvirtina ir teismų praktika [21]. Pateiktinas dar vienas pavyzdys. Bendrovės akcininkas sudarė sutartį su audito įmone dėl įmonės veiklos patikrinimo. Bendrovės direktorius vengė pateikti dokumentus, todėl auditoriai negalėjo įvykdyti savo įsipareigojimų grąžinti akcininkų sumokėtą avansą už audito paslaugas. Akcininkas, kreipdamasis į teismą, prašė priteisti solidariai iš bendrovės ir jos direktoriaus patirtą žalą (avanso sumą ir kt. išlaidas). Teismas nustatė, kad nutraukus audito sutartį ir ieškoviui negrąžinus avanso jam buvo padaryta nuostolių, kuriuos privalo atlyginti bendrovė. Ieškinyms direktoriaus atžvilgiu atmestinas, nes nuostolius, atsiradusius dėl įmonės darbuotojų kaltės, privalo atlyginti darbdavys [22]. Taikant aptariamojo straipsnio nuostatas remiantis teisės analogija paminėtina, kad jeigu žala padaryta dėl nusikaltimo, už kurį žalą padaręs asmuo yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir teismo nuosprendžiu yra patenkintas civilinis ieškinyms dėl žalos atlyginimo, tai toks teismo sprendimas turėtų būti pakankamas pagrindas, kad darbdaviui nekiltų pareiga atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo dar-

buotojų, einančių pareigas, kaltės [23]. Būtina turėti omenyje, kad darbuotojų materialinė atsakomybė darbdaviui yra dviejų rūšių: visiška ir ribota, todėl ribotos atsakomybės atveju darbdavys gali ir neišieškoti visos atlygintos žalos, atsiradusios dėl darbuotojo kaltės.

2.4. Darbdavio materialinė atsakomybė, kai darbuotojui padaroma neturtinė žala

Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad „asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymai“ [24]. Šioje dalyje aiškiai nurodoma, koku teisės aktu turi būti reguliuojamas žalos atlyginimas. Nustatant būtent teisinę reguliavimo formą siekiama sukurti teisinę prielaidas asmens, kuris patyrė žalą, teisėms ir jo teisėtiems interesams užtikrinti. Remiantis tuo konstatuotina, kad moralinės žalos atlyginimo nuostatos turi būti įgyvendinamos įstatymuose [25]. Pagal Darbo kodekso 250 straipsnį darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK. Šio kodekso 6.250 straipsnis apibrėžia, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita žala, teismo įvertinta 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.

Darbo sutarties šalių pareiga atlyginti neturtinę žalą iki Darbo kodekso priėmimo teisės aktuose nebuvo numatyta ir dėl to negalėjo būti įgyvendinama, nors pasitaikė atvejų, kai šalys reikalavo atlyginti neturtinę žalą. Tai patvirtina ir teismų praktika. Byloje dėl moralinės žalos atlyginimo pirmosios instancijos teismas ieškovo reikalavimą atmetė. Byloje nustatyta, kad nelaimingas atsitikimas, kurio metu buvo sužalota ieškovo sveikata, įvyko 1999 m. rugpjūčio 6 d. Nelaimingo atsitikimo metu galiojusio CK 42 skirsnio 498–510 straipsniai, reglamentuojantys žalos atlyginimą sveikatos sužalojimo atveju, nenumatė, kad sužalojus fizinį asmenį atsakingas už žalą asmuo turėtų atlyginti nukentėjusiajam ne tik turtinę, bet ir neturtinę (moralinę) žalą [26]. Šiuo atveju taikyti įstatymo analogiją teismai neturėjo pagrindo, nes 7¹ straipsnis nustatė moralinės žalos atlyginimą už tikrovės neatitinkančių žinių, žeminančių asmens garbę ir orumą, paskelbimą [27]. Kitoje byloje nustatyta, kad Lietuvos Respublikoje nuo 2001 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis CK. Civiliniai įstatymai atgaline tvarka negalioja. Šį principą atspindi CK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies nuostata, kad CK taikomas civiliniams teisiniams santykiams, atsiradusiems jam įsigaliojus, išskyrus šiame įstatyme nustatytas išimtis. Šios taisyklės taikymą, sprendžiant deliktinės civilinės atsakomybės klausimus, konkretizuoja CK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 47 straipsnio 2 dalis. Ši norma nustato, kad žala, padaryta neteisėtais veiksmais, atliktais iki CK įsigaliojimo, pagal minėtą kodeksą atlyginama tuo atveju, jei ji atsirado ir nukentėjęs asmuo dėl jos atlyginimo kreipėsi jau galiojant CK. Be to, šioje normoje pažymėta, kad net ir minėtu atveju žala neatlyginama, jei neteisėti veiksmai, sukėlę žalą, jų padarymo metu nebuvo pagrindas atsakomybei atsirasti. 1964 m. CK 483 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. Šio principo esmė ta, kad asmeniui, turtui padaryta bet kokia žala – turtinė ar neturtinė – turi būti visiškai atlyginta. Visiško žalos atlyginimo principas yra konstitucinis principas (Konstitucijos 30 str.), todėl turi būti įgyvendintas priimant specialias teisės normas, kurios reguliuoja deliktinės atsakomybės rūšis. Žalos, padarytos sveikatai 2000 m. balandžio 8 d., atlyginimą nustatė 1964 m. CK 498 straipsnis. Šios normos nuostatos nenumatė moralinės (neturtinės) žalos atlyginimo galimybes. Deliktinė atsakomybė pasižymi tuo, kad ji atsiranda teisės normose nustatyta tvarka ir sąlygomis, todėl jei šią atsakomybę nustatančiose normose moralinės žalos atlyginimas nėra nustatytas, tai vadovaujantis bendrais principais negalima įpareigoti atlyginti žalą kitaip, nei nustato įstatymas (Konstitucijos 30 str.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismai tinkamai taikė 1964 m. CK 498 straipsnį ir nepriteisė ieškovui moralinės (neturtinės) žalos atlyginimo, nes žalos padarymo dieną šios žalos rūšies atlyginimą reguliuojančios teisės normos nenumatė moralinės žalos atlyginimo galimybes [28]. Iš paiteiktos teisės aktų bei teismų praktikos analizės konstatuotina išvada, kad įsigaliojus CK

darbdavio padaryta moralinė žala darbuotojui dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo turėtų būti atlyginama nepaisant to, kad naujasis Darbo kodeksas galioja nuo 2003 m. sausio 1 d. Tačiau įsigaliojus Darbo kodeksui darbuotojai turės teisę į moralinės žalos atlyginimą ir kitais atvejais (pvz., dėl neteisėto atleidimo). Pažymėtina, kad pagal CK 6.250 straipsnį teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos padarinius, šią žalą padariusio asmens kaltę, turtinę jo padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas bylai reikšmės turinčias aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Paminėtina, kad Rusijos Federacijos darbo kodekso 237 straipsnyje numatyta, kad darbo sutarties šalys turi teisę sudarydamos darbo sutartį susitarti dėl moralinės žalos atlyginimo dydžio [29].

Išvados

2002 m. priimtame Darbo kodekse sistematizuojamas materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje smulkiai reglamentuojant ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių materialinės atsakomybės atvejus. Įstatymo lygmeniu nustatomos sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti, išskiriami darbdavio materialinės atsakomybės atvejai.

Įsigaliojus Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui, žalos darbuotojo sveikatai arba mirties atveju sprendžiama galima darbdavio nemokumo problema. Žalos atlyginimo mechanizmas tampa daug paprastesnis ir greitesnis. Be to, draudimu siekiama sumažinti ir atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio, kaip atsakingo už žalą asmens, turtinei padėčiai. Kita vertus, žalą įvertinant pagal įstatyme nurodytą formulę kyla problemų įgyvendinant visiškos žalos atlyginimo principą. Pažymėtina, kad skirtingoms ekonominės veiklos sritims vis dar nenustatytos diferencijuotos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos. Atkreiptinas dėmesys, kad nepaisant to, jog Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas galioja nuo 2002 m. sausio 1 d., Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinojo įstatymo nuostatos ir toliau taikomos bei yra aktualios. Kyla problemų dėl žalos atlyginimo iš valstybės lėšų, kai nukentėjusieji susirgo profesine liga arba buvo sužaloti dėl nelaimingo atsitikimo darbe, dirbdami valstybinėse įmonėse iki jų privatizavimo.

Darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo. Darbdavio materialinės atsakomybės atvejus, kai kitoku būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai, galima suskirstyti į 2 grupes, kai taikomos darbo įstatymų ir CK normos. Darbo įstatymuose ginami darbuotojo turtiniai interesai neteisėto atleidimo bei su darbo santykiais susijusių darbuotojų pajamų nesumokėjimo laiku atvejais. Garantines išmokas, garantines priemokas bei kompensacines išmokas darbuotojams nuo turtinės žalos atlyginimo atvejų galima atskirti pagal tai, ar darbdavio veika buvo teisėta ar neteisėta, nes įstatymų numatytais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos ir nesant jo kaltės. Pažymėtina, kad darbdavys, atlyginęs žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbo pareigas, kaltės, pasinaudodamas regresio teise, gali ir neišsiieškoti visos atlygintos žalos iš kaltojo darbuotojo, nes darbuotojams atitinkamais atvejais taikoma ribota materialinė atsakomybė. Įsigaliojus naujam CK darbdavio padaryta moralinė žala darbuotojui dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo turėtų būti atlyginama nepaisant to, kad naujasis Darbo kodeksas galioja nuo 2003 m. sausio 1 d. Tačiau įsigaliojus Darbo kodeksui darbuotojai turės teisę į moralinės žalos atlyginimą ir kitais atvejais (pvz., dėl neteisėto atleidimo).



LITERATŪRA

1. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas. 1972 m. birželio 1 d. – Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989. Nr. VII–526.

2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
3. **Autorių** kolektyvas [sudarytojas J. Prapiestis]. Namų advokatas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002.
4. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.** Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
5. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.
7. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262.
8. Lietuvos teismų praktika: apžvalgos, konsultacijos, nutarimai, sprendimai, nutartys: civilinė teisė ir civilinis procesas. 1991 m. sausio 17 d.–2000 m. birželio 16 d. 3-asis papild. leid. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000.
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 110–3207.
10. **Mikelėnas V.** Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. – Vilnius, 1995.
11. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 67–1656.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–1352/2000 m.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–54/2002 m.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–865/2001 m. // Teismų praktika. – Vilnius, 2002. Nr. 17.
15. **Nekrašas V.** Materialinės atsakomybės subjektai: VU, mokslo darbai // Teisė. 1999. Nr. 33(1).
16. **Киселев. И. Я.** Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.
17. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
18. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 2–18.
19. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 20–521.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–177/1999 m.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–682/2001 m.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–703/2002 m.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–205/1999m.
24. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
25. **Konstitucinio Teismo** nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1004 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniui“. 1997 m. sausio 20 d. // Valstybės žinios. 1997. Nr. 7–130.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–723/2002 m.
27. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. 1964 m. liepos 7 d. – Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1994.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–723/2002 m.
29. **Rusijos Federacijos** darbo kodeksas. 2001 m. gruodžio 21 d. // <http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>; prisijungimo laikas: 2002 m. lapkričio 18 d.



The problems of the Employer's material Responsibility in Labour Law

Doctoral Candidate Tomas Bagdanskis

Law University of Lithuania

SUMMARY

The problems of the Employer's material Liability in Labour Law are shortly discussed in this article. The general terms of material Liability in Labour Law, peculiarities of applying the laws of material Liability in practice are indicated. The separate cases of Employer's material Liability are

provided. The article is prepared under comparative method of study, analyzing the new Labour Code of Republic of Lithuania, issued in 2002. The questions of Employer's material Liability are not analyzed in law doctrine enough. They also seemed to be actual in practice. The rulings of Juridical Board of Civil Cases Department of Supreme Court of the Republic of Lithuania dealing with Employer's material Liability are provided. There are made conclusions at the end of the article, revealing problems of employer's material Liability arising in practice.

The main aspect of the article is to observe institute of Employer's Liability methodically and to discuss the problems. Hereby, Employer's Liability shall be incurred due to a violation of law during which Employer causes damage to Employee through non-performance of work duties or by performing them unsatisfactorily. Liability shall be incurred when all the following conditions are present: 1) damage has been caused; 2) damage has been caused through illegal activity; 3) there is a causal relationship between an illegal activity and damage; 4) the offender is guilty; 5) the offender and the victim were in a labour relationship during the violation of law; 6) the resulting damage relates to work activities. The employer's liability shall be incurred where: 1) an employee is injured or dies or contracts an occupational disease unless he was covered by social insurance against accidents at work and occupational diseases; 2) damage is caused by damage to, destruction or loss of the employee's property; 3) property interests of the employee and other persons are violated; 4) an employee sustains non-property damage.

There was determined that in some cases Employer's Liability is regulated by labour law rules (i.e. breach of rules on the termination of an Employment Contract), in some cases by civil law rules (i.e. an employee sustains non-property damage). It should be mentioned that social insurance against accidents at work and occupational diseases is obligatory in Lithuania. In that case arises contradiction with main principal of liability that where damage is deliberate full damage must be compensated for. Another special case is that Employer shall compensate damage caused by the Employee to third persons when the employer acquires by the right of recourse due to the compensation of damage caused by an employee. Hereby, it could be situation that Employer will fail to recourse the compensation, because an employee must compensate all damage caused but not in excess of the amount of his three average monthly wages, with the exception of cases specified in Labour Code. One more interesting aspect – there is no judicial practice regarding cases of non-property damage in Lithuania.